UNIVERSITÉ DE RENNES — FACULTÉ DE DROIT

La Convention Collective de Travail

Le nouveau Régime de la Loi du 24 Juin 1936

THÈSE POUR LE DOCTORAT

L'acte public sur les matières ci-après sera présenté et soutenu le Mardi 21 Juin 1938, à 15 heures

PAR

JEAN ONFROY

AVOCAT STAGIAIRE

ATTACHÉ AU PARQUET DE LA COUR D'APPEL DE RENNES

JURY :

MM. TRASBOT, *Professeur*, Président.
PARIS, *Professeur.*
OULÈS, *Chargé de Cours.*

IMPRIMERIE PROVINCIALE DE L'OUEST
14, Rue du Pré-Botté, RENNES

1938

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41549206_0020

La Convention Collective de Travail

Le nouveau Régime de la Loi du 24 Juin 1936

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses : ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

UNIVERSITÉ DE RENNES — FACULTÉ DE DROIT

La Convention Collective de Travail

Le nouveau Régime de la Loi du 24 Juin 1936

THÈSE POUR LE DOCTORAT

L'acte public sur les matières ci-après sera présenté et soutenu le Mardi 21 Juin 1938, à 15 heures

PAR

JEAN ONFROY

AVOCAT STAGIAIRE

ATTACHÉ AU PARQUET DE LA COUR D'APPEL DE RENNES

JURY :

MM. TRASBOT, *Professeur,* Président.
PARIS, *Professeur.*
OULÈS, *Chargé de Cours.*

IMPRIMERIE PROVINCIALE DE L'OUEST
14, Rue du Pré-Botté, RENNES

1938

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

INTRODUCTION

L'avènement au XIX^e^ siècle de la grande industrie avait fait naître des espoirs de prospérité générale. En fait, il marqua pour les travailleurs le début d'un régime économique défavorable.

Les progrès techniques, la concentration des entreprises ont accru la puissance des employeurs. En même temps, la libre concurrence, consacrée par une législation individualiste, les a contraints à rechercher l'abaissement des prix de revient et l'accroissement de la production.

Or, le salarié, qui vit au jour le jour du produit de son travail, a vu jouer contre lui cette concurrence.

De plus en plus éloigné d'un patronat parfois anonyme, il lui est devenu à peu près impossible de discuter librement les modalités de son contrat de travail. En compétition constante avec un nombre croissant d'autres salariés, il s'est trouvé réduit à subir les conditions de l'employeur, auquel ses réserves de capital et sa connaissance du marché du travail permettent de les dicter. Sans doute, le travailleur n'était-il, le plus souvent, l'objet d'aucune contrainte illégitime, mais il n'en supportait pas moins les conséquences de sa condition sociale inférieure.

La formation d'un prolétariat dont la pauvreté avait cru avec le nombre, la ruine de maintes entre-

prises vaincues dans la lutte pour le marché, enfin, la création d'une atmosphère de lutte des classes ont été les fruits du « laissez faire, laissez passer » cher à l'économie libérale.

Il devint évident qu'il fallait endiguer les abus de puissance économique, assurer à chacun une équitable rémunération de son travail et permettre à de très nombreux employeurs, d'esprit juste et conciliant, de déterminer en accord avec leur personnel les droits et obligations de chacun. En bref, il fallait substituer l'ordre économique au règne de la lutte pour la vie.

Pour qu'un tel ordre puisse être respecté, il faut une organisation qui impose au besoin à tous les membres de la profession l'observation de certaines normes, c'est-à-dire une organisation réglementaire.

Or, l'idée même de cette organisation se heurte aux principes du Droit français. Celui-ci est fidèle à l'individualisme juridique manifesté dans la « Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen ». Il sépare nettement le politique de l'économique. Au premier, les principes d'autorité; au second, la liberté pour règle. Depuis qu'en 1791 la loi Chapelier a détruit l'organisation corporative de l'ancien droit, le travailleur est libre d'exercer son activité économique comme il l'entend, et ses rapports avec autrui sont régis par des accords librement débattus. Ainsi furent reconnus les grands principes de liberté contractuelle, de liberté du travail. Ainsi, à la fin du XIX^{e} et au début du XX^{e} siècle, fut consacrée comme un triomphe de l'individu la liberté d'association, qui implique le droit de ne faire partie d'aucun groupe-

ment, ou d'en sortir dans des conditions librement acceptées.

Sur le terrain patrimonial, la volonté individuelle est souveraine.

Cet esprit de nos lois a longtemps retardé en France l'organisation professionnelle. L'étranger s'est trouvé en avance sur nous et diverses nations ont tenté d'intéressantes expériences.

L'organisation des producteurs en collectivités professionnelles est à la base de tous les sytèmes de réglementation. Mais ceux-ci ont été réalisés, selon les pays, dans des sens très différents.

Les uns sont à peine ébauchés : c'est le cas de l'Angleterre. Celle-ci a, la première, connu au XIX[e] siècle les associations de travailleurs : les Trade Unions. Leurs rapports avec les employeurs sont réglés par des accords spontanés : les conventions collectives [1], qui prévoient les conditions générales du travail, notamment les salaires.

L'Etat n'est intervenu que timidement : institution, le 1[er] août 1930, d'une commission de réorganisation de l'industrie minière, loi du 28 juin 1934 rendant obligatoires dans l'industrie cotonnière les taux de salaires établis par certaines commissions. Tandis que d'autres contrées de l'Empire ont une législation industrielle très détaillée, la métropole vit toujours à ce sujet sous le règne de la coutume [2].

(1) Cf. « *Les Conventions Collectives* », publication du B. I. T., études et documents, série A, vie sociale, n° 39, p. 213.

(2) Cf. *Ibid.*, p. 100 et 101, le rôle des conseils industriels mixtes, les lois de 1909 et 1918 sur les « Trade Boards ».

Une tentative d'organisation beaucoup plus réglementaire avait été faite aux Etats-Unis, à l'instigation du président Roosevelt. La loi sur le redressement national, du 16 juin 1933, prescrivait l'établissement de « Codes de concurrence loyale », par négociations entre associations patronales ou avec le concours des syndicats ouvriers. Contenant des dispositions ayant trait tant aux relations entre employeurs qu'aux modalités du contrat de travail, ces codes tenaient de l'entente professionnelle et de la convention collective. Après une enquête d'opportunité, le Président pouvait rendre obligatoires les codes ainsi établis pour toute la profession. Cette disposition fut jugée inconstitutionnelle par la Cour Suprême.

Ce fait, joint à une mauvaise organisation syndicale, a empêché le développement de cette expérience américaine [1] [2].

A l'inverse de ces législations, divers pays européens ont tenté d'organiser non plus les rapports entre les intéressés, mais la profession en elle-même. Ces nations peuvent être distinguées en pays de corporatisme libre et pays de corporatisme d'Etat.

Dans les premiers [3], la profession organisée reste indépendante du gouvernement. Institution de droit public, elle s'administre elle-même, mais des associations libres en sont la base et l'autorité publique n'a qu'un rôle d'homologation et de contrôle.

(1) B. I. T. « *Les Conventions Collectives* », *op. cit.*

(2) Brèthe de la Gressaye, rapport à l'Association Française pour le Progrès Social. « Documents du Travail », premier trimestre 1937.

(3) Se reporter aux mêmes ouvrages.

Tel fut le système instauré en Espagne par le gouvernement Primo de Rivera et conservé avec quelques modifications après le changement de régime.

Telle est l'institution hollandaise des Conseils professionnels, réalisée à l'instigation des organisations catholiques. Ces conseils sont créés par le gouvernement dans les professions où le syndicalisme semble suffisamment constitué. Les syndicats professionnels y sont représentés proportionnellement à leur importance. Les conseils ont pour mission de résoudre les conflits et d'élaborer les conventions collectives.

Un système analogue fonctionne en Suisse dans le canton de Fribourg, où les intéressés créent eux-mêmes la corporation : l'Etat se contente d'approuver.

Toute autre est la méthode suivie par les Etats dits totalitaires : c'est la fusion de l'ordre politique et de l'économie. Trois pays retiendront notre attention : l'U. R. S. S., l'Italie et l'Allemagne.

Trois principes dominent la législation soviétique : le pouvoir politique est censé appartenir aux travailleurs, l'industrie est nationalisée [1], l'économie est organisée suivant un plan. Les entreprises sont groupées en trusts, organisations dotées d'une certaine indépendance sous le contrôle de l'Etat. Les travailleurs sont représentés par une organisation syndicale inféodée au parti communiste. La loi édicte certaines mesures protectrices du travail, dont la réglementation détaillée est faite par conventions collectives. Celles-ci s'intègrent dans un plan dont les bases sont

(1) B. I. T., « *Les Conventions Collectives* », *op. cit.* Cf. aussi : Sirey, supplément, T. XII, p. 171.

élaborées par le Conseil central des Syndicats — fusionné avec le Commissariat du Peuple du Travail — et les autres Commissariats intéressés; ce sont les accords généraux sur la production et les salaires. A chaque échelon, jusqu'à celui de l'entreprise, les organismes qualifiés concluent des conventions plus restreintes et plus précises. Le fond général des salaires, fixé par le Conseil des Commissaires du Peuple de l'U. R. S. S., est réparti entre chaque branche de production suivant cette procédure.

La grève est supprimée. L'arbitrage est obligatoire.

De 1926 à 1934, l'Italie a mis sur pied une organisation corporative de son économie. Cette organisation repose sur les principes de collaboration des classes et de prééminence de l'intérêt national.

Il existe des syndicats patronaux et ouvriers séparés : pour chaque classe, un seul syndicat reconnu par l'Etat représente tous les producteurs. L'organe de liaison est la corporation, dotée d'un conseil mixte. Elle réglemente la production. Les corporations sont réunies en un Conseil national, présidé par le Ministre des Corporations.

Les fédérations syndicales ont un rôle politique et, à tous les échelons, le gouvernement contrôle l'orthodoxie fasciste des délégués.

Les rapports entre employeurs et salariés sont régis par des conventions collectives obligatoires.

Les conflits sont arbitrés par une Magistrature du Travail [1].

(1) B. I. T. « *Les Conventions Collectives* », *op. cit.*, Brèthe de la Gressaye, rapport, *op. cit.*

Depuis l'avènement du IIIe Reich [1], l'industrie allemande est dotée d'une organisation quasi militaire. Si, dans l'ordre de la production, des associations patronales purement économiques fonctionnent encore, sous l'étroit contrôle de l'Etat, la législation du travail est dominée par le « fuhrer prinzip » : principe du chef. La cellule professionnelle élémentaire est l'entreprise. Elle a pour « fuhrer » le patron, assisté d'un Conseil de Confiance ouvrier. Le patron rédige un règlement d'atelier, qui doit être approuvé par le « Curateur au Travail ». Celui-ci peut édicter des mesures obligatoires et nommer les hommes de confiance si la liste élaborée par le patron et le parti national-socialiste n'a pas été élue par le personnel.

Patrons et ouvriers répondent de leurs fautes devant un Tribunal d'honneur.

Ils sont réunis par un organisme de culture et de propagande : le Front du Travail, dénué de tout caractère syndical.

Ces différents systèmes fonctionnent avec des fortunes diverses.

La plupart des nations possèdent un droit social se rattachant à l'un des types qui viennent d'être étudiés [2].

Ce bref examen des législations étrangères attire l'attention sur une méthode employée dans de nombreux pays pour réglementer les rapports entre les

---

(1) B. I. T. « Les Conventions Collectives », *op. cit.* — Brèthe de la Gressaye, Rapport, *op. cit.*

(2) On peut aussi mentionner des législations comme celles de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande, où l'arbitrage obligatoire est à la base du droit professionnel.

chefs d'entreprise à leur personnel : la convention collective.

On peut la définir : un accord entre une collectivité ouvrière d'une part et un patron ou un organisme patronal de l'autre, en vue d'assurer aux salariés certaines conditions de travail.

Cet instrument n'est pas une création des techniciens. Il est l'œuvre spontanée des intéressés, parue sous l'empire de la nécessité et consacrée par la pratique.

Faibles par leur isolement, les travailleurs se sont groupés, dès avant même que le droit ne les y autorise. Ils ont accentué leur mouvement lorsque furent abolis les textes réprimant les délits de coalition et d'association. Depuis qu'en 1884 la loi Waldeck-Rousseau a institué les syndicats professionnels, ils en ont de plus en plus largement usé. Selon le mot de M. Gaston Morin, « ils ont fait de la force avec le groupement de leurs faiblesses [1] ».

Si donc un différend s'élevait, si une grève éclatait, pour résoudre l'un ou mettre fin à l'autre, l'habitude s'était établie de rédiger un accord dans lequel l'employeur s'engageait envers son personnel à lui garantir certains avantages dans ses contrats de travail : une augmentation de salaire par exemple.

La convention collective était née. Avec le développement du syndicalisme patronal et ouvrier, son champ d'action s'est accru, ses modalités se sont précisées. En dehors de tout conflit né ou éventuel, elle est devenue une réglementation préalable, collective

(1) Gaston Morin : « *La révolte des faits contre le Code* ».

et détaillée des conditions de travail : un cadre dans lequel viendront insérer les contrats individuels de louage de service [1].

Cette méthode a eu d'heureux effets. La convention collective a fonctionné comme un instrument de concorde sociale. L'ouvrier s'est vu ainsi garantir d'équitables conditions de travail, le patron s'est vu assurer la paix dans son entreprise, et lorsque, par le jeu du syndicalisme, de nombreux employeurs et salariés se sont vus engagés, une cause de concurrence ruineuse s'est trouvée écartée : désormais, la seule valeur d'une entreprise faisait sa supériorité sur les autres.

Or, l'institution nouvelle a posé toute une série de problèmes d'ordre juridique.

— Il ne s'agit plus, en effet, d'organiser les rapports entre individus isolés, mais entre des collectivités importantes dont tous les membres n'ont pu prendre une part effective à la discussion. Quelles seront les personnes comprises dans ces rapports? Comment seront-elles engagées? Quelle sera la sanction de leur engagement?

— La convention collective ayant pour intérêt de protéger les travailleurs et de maintenir la paix sociale, comment la rendre durable, efficace, la défendre contre la concurrence éventuelle de ceux qui n'y ont point pris part?

— Autant de questions qui en soulèveront une dernière : quelle est la nature juridique de la Convention collective?

---

(1) Débats parl. Sénat, 18 juin 1936, n° 46, discours de M. Lefas.

Des discussions doctrinales se sont instaurées, où les auteurs ont tenté d'expliquer et de résoudre les problèmes ainsi posés.

Deux tendances partagent la doctrine.

La première est la tendance individualiste, conforme à la tradition du droit français. Pour les auteurs qui s'y rattachent, la convention collective ressort du pur droit privé, dominé par la liberté contractuelle et l'autonomie de la volonté. La convention collective est un contrat [1]; on ne peut s'y trouver engagé sans l'avoir voulu. Pour expliquer comment sont liés d'autres que les signataires, diverses théories furent élaborées. On a recherché le rôle des groupements professionnels d'après les diverses conceptions de la personnalité morale. Les premiers auteurs, partisans de la fiction, ont successivement adopté les idées de mandat, de gestion d'affaire, de stipulation pour autrui, cadrant plus ou moins bien avec la pratique.

Pour d'autres juristes, tels que MM. Planiol, Nast, la personnalité morale n'existant pas, les membres du groupement contractent eux-mêmes, soit directement, soit par des ratifications qui peuvent être tacites [2].

Enfin, une partie de cette doctrine, avec MM. Saleilles et de Visscher, admet la réalité des

(1) Josserand, *Cours de Droit Civil Positif Français*, T. II. Planiol et Ripert, T. XI.

(2) Planiol et Ripert : *Traité pratique de Droit Civil Français*, T. I, n° 3.017. — Nast : *Des Conventions Collectives relatives à l'Organisation du Travail;* Thèse Paris, 1907.

personnes morales[1]. Elles ont des obligations et des droits distincts de ceux de leurs membres, mais elles représentent ces derniers qui peuvent toutefois s'en séparer. Ils ne seront engagés que par leur ratification au moins tacite.

En définitive, toutes ces théories contractuelles se ramènent à une sorte de mandat, exprès ou non, donné à leur groupement par les assujettis qui n'ont pas été directement parties à la convention. Cela sauvegarde leur indépendance.

Toutefois, un auteur de ce groupe, M. Rouast[2], adopte une théorie nettement différente. D'après lui, la convention est l'œuvre des individus réunis en collectivité par un état de « nécessité solidaire » en des circonstances touchant à la catastrophe. Il assimile la convention au concordat de faillite où la minorité des créanciers devra s'incliner devant la volonté collective, à raison de l'état de nécessité. Il s'achemine ainsi vers l'autre école de la doctrine.

Celle-ci reflète la tendance sociale. Ses partisans envisagent avant tout l'intérêt de la collectivité. Réagissant contre l'individualisme du Code civil, ils veulent adapter le droit aux nécessités économiques.

Pour le bien commun, les syndicats, en vertu d'une autorité qui leur est propre, imposeront au travail-

(1) Saleilles : *De la Personnalité Juridique.* — De Visscher : *Le Contrat Collectif de Travail, Théories juridiques et projets législatifs.*

(2) Rouast : *Essai sur la notion juridique de Contrat Collectif dans le droit des obligations.* (Thèse, Lyon 1909).

Consulter, en dehors des ouvrages de ces auteurs : Brèthe de la Gressaye, « *La Nature Juridique des Conventions Collectives de Travail* ». Thèse, Bordeaux 1920.

leur les règles utiles à tous. La convention collective devient alors un acte réglementaire et, l'intérêt général entrant en jeu, le droit public apparaît dans l'organisation professionnelle.

En ce sens, M. J.-P. Boncour définit la souveraineté économique des syndicats. Il en déduit l'idée, aujourd'hui très combattue, de la légitimité des mesures de coercition envers les non syndiqués [1].

M. Pirou préconise le syndicat obligatoire. Investi d'une « parcelle de la souveraineté », il est le « mandataire légal » de ses membres. La convention collective n'a plus du contrat que le nom [2].

M. le doyen Duguit, auteur de droit public extrêmement hardi, constate que la convention collective crée une « situation juridique objective ». Elle est une loi, au sens matériel, c'est-à-dire qu'elle est une règle abstraite, générale, permanente et impérative [3].

Enfin, pour expliquer l'autorité des corps professionnels, M. Hauriou fait usage des théories relatives à la nature des collectivités officielles. Celles-ci sont pour lui des institutions, c'est-à-dire des groupements ayant autorité sur leurs membres en vue d'un but social à atteindre. Elles ont leur organisation propre et leur droit : le droit statutaire. La convention collective est le statut de la profession organisée [4].

---

(1) J.-P. Boncour, thèse; Brèthe de la Gressaye, thèse.

(2) Pirou, *Les conceptions successives du contrat collectif de travail en France*. Thèse Rennes; Brèthe de la Gressaye, *op. cit.*

(3) Duguit : *Manuel de droit constitutionnel;* Brèthe de la Gressaye, *op. cit.*

(4) Hauriou : *Principes de Droit public;* Brèthe de la Gressaye, *op. cit.*

En résumé, ces théories sacrifient la liberté de l'individu. Elles reconnaissent dans les syndicats le pouvoir d'édicter des règlements qui tendent à devenir la loi de la profession entière.

Dans le même temps, la jurisprudence dégageait certaines solutions conformes aux besoins de la pratique et à la législation du moment. Elle vit donc dans la convention collective un contrat où la volonté était la source des obligations de chacun. Comme tout contrat, elle n'avait d'effet qu'entre les parties. Celles-ci eurent une action en justice pour sanctionner la violation de leurs droits. Enfin, s'appuyant sur la loi de 1884, la jurisprudence reconnut un rôle au syndicat, défenseur de la profession, par une action syndicale, juxtaposée à l'action individuelle des employeurs ou salariés, soit en matière délictuelle [1], comme partie civile, soit en matière contractuelle [2]. Ainsi, la convention collective a pu fonctionner pendant des années sans législation spéciale.

Mais le Parlement s'était préoccupé de réglementer l'institution nouvelle. Des projets, des propositions [3] furent présentés. Enfin, des lois intervinrent : la première, le 25 mars 1919, la seconde le 24 juin 1936.

Au lendemain de la guerre, les circonstances parurent propices à une réorganisation économique. Un courant favorable aux syndicats se dessina dans l'opinion. Le Sénat reprit alors un projet voté par

(1) C. Cass. Ch. Réunies, 5 avril 1913, D. 1914, I, 65.
(2) Lyon, 16 mars 1908, D. 1909, 2, 33 et note de M. Capitant, qui expose et analyse la jurisprudence antérieure.
(3) Projet Doumergue (1906), Projet Strauss (1919).

la Chambre en 1912 : rapporté devant cette Assemblée par M. Groussier, il était issu d'un projet Viviani du 11 juillet 1910. Ce fut la loi du 25 mars 1919.

Elle définit la convention collective comme un « contrat relatif aux conditions du travail [1] ».

Ce terme de contrat est à retenir. Tout d'abord, il a paru au législateur d'une force obligatoire plus grande aux yeux des assujettis que celui de convention [2]. Mais surtout, il exprime la consécration du droit individualiste et traditionnel. La liberté contractuelle est sauvegardée. Peuvent être parties à la convention : un syndicat patronal, un groupement quelconque de patrons, ou même un patron isolé. Du côté ouvrier, il faut une collectivité. On ne concevrait guère une convention collective entre individus isolés. Cette collectivité peut être quelconque. La liberté du groupement et de la représentation des travailleurs est entièrement sauvegardée.

L'accord des parties détermine seul le contenu et la durée de la convention, sans intervention de la puissance publique.

Le trait caractéristique de la loi est le respect de l'autonomie de la volonté. Nul n'est engagé dans une convention collective sans l'avoir voulu. Ceux dont le consentement est simplement présumé pourront se dégager avec une grande facilité. Comme tout contrat, la convention n'a d'effets qu'entre les parties; toutefois, par présomption de leur volonté, elle

---

(1) Art. 31, Ch. IV *bis*, T. II, L. I. du Code du Travail.

(2) Remarque de M. Jay à l'Association Nationale pour la protection légale des Travailleurs (actuellement : Association Française pour le Progrès Social); « La Réglementation légale des C. C. de Travail », publication de cette Association, 1913.

s'applique, sauf stipulation contraire, dans leurs rapports avec les tiers. La nullité est édictée à l'encontre du contrat individuel dérogatoire à la convention que passeraient deux personnes liées par elle : l'article 1134 § 2 du Code civil suffit à expliquer cette disposition de l'article 31 *q*.

De nouvelles parties ne peuvent adhérer au contrat que du consentement de toutes les autres parties présentes.

Le syndicat reste une association libre et purement facultative.

Malgré l'avis d'auteurs éminents [1], cette loi est la consécration totale des théories contractuelles.

Ces tendances libérales ont causé l'échec de cette législation.

La convention collective ainsi codifiée peut bien en effet jouer le rôle de traité de paix après un conflit, mais elle ne peut guère se maintenir, puisque rien ne s'oppose au jeu de la libre concurrence. Concurrence entre les patrons : les plus conciliants sont forcés d'abandonner la convention en face d'entreprises ne comptant pas cette charge dans leurs frais généraux.

Concurrence entre ouvriers : les employeurs non assujettis à la convention collective, ou qui s'en seront dégagés par crainte de leurs compétiteurs, embaucheront de préférence des non syndiqués pour payer un moindre salaire. Dans le même but, des ententes frauduleuses s'établiront entre direction et personnel d'une entreprise soumise à la convention. De plus, les ouvriers d'une valeur exceptionnelle sont

(1) Brèthe de la Gressaye, Thèse (*op. cit.*).

favorisés en régime libéral par usage du salaire aux pièces que tendent à restreindre les conventions : ils répugneront à s'y engager. Les syndicats compteront moins d'adhérents. Ils cesseront de paraître aux employeurs des contractants sérieux.

Les patrons arguent en outre contre la législation sociale qu'elle défavorise la France sur les marchés étrangers.

De 1919 à 1935, les conventions collectives se sont raréfiées et M. Meck a, non sans dureté, taxé cette période de régression sociale.

Tout autre est le sens de la loi du 24 juin 1936.

A la suite d'une changement de majorité parlementaire, une mouvement de grèves d'une rare ampleur s'étendit par toute la France. A l'instigation du Président du Conseil, M. Léon Blum, la Confédération Générale de la Production Française et la Confédération Générale du Travail signèrent, le 7 juin 1936, un traité appelé « Accord Matignon ». Ce texte, tenant de l'arbitrage et de la convention collective, prévoyait des réformes, notamment en cette dernière matière.

Hâtivement, la loi fut votée dix-sept jours après.

Intégrée au chapitre « De la Convention collective de Travail » du Code du Travail, dont elle forme la section IV *bis*, la loi du 24 juin 1936 semble être une simple modification à la loi de 1919, toujours en vigueur.

De fait, certaines déclarations de ses auteurs tendraient à faire penser que l'on se trouve encore en régime contractuel [1].

(1) *J. O.* 1936, Doc. parl. Sénat (S. O.) annexe n° 462, p. 215.

La réalité est toute autre. En effet, la loi de 1919 réglementait un nouveau contrat nommé. Elle définissait les droits et obligations du patron, de l'ouvrier, qui s'unissaient à d'autres pour être forts, mais gardaient toutes les prérogatives de leur personnalité. Au contraire, la loi de 1936 ne règle aucune situation individuelle. Elle n'y fait même pas allusion : seules, des collectivités sont en jeu. Son but n'est pas de modifier les règles d'un contrat, mais d'instituer, comme il résulte de son titre, « l'organisation professionnelle des rapports entre employeurs et employés par conventions collectives ».

Pour réaliser cette organisation, le législateur a subi l'influence de certains courants d'idées nouvelles. C'est tout d'abord le rejet de l'individualisme traditionnel : l'homme est fait pour vivre avec ses semblables. Il y a donc des collectivités fondées beaucoup plus sur la nécessité que sur la libre volonté de leurs membres. On en déduit notamment qu'il existe une solidarité entre gens d'une même profession. Elle peut leur créer certains devoirs.

En sens contraire jouera la solidarité entre hommes d'une même classe. Elle opposera les employeurs aux salariés : contrairement aux régimes corporatifs, la loi française reconnaît cette opposition.

Enfin, ces tendances seront tempérées par les idées de liberté, qui garantiront aux intéressés un certain choix dans leur organisation.

Ces idées ont abouti à la réglementation suivante.

La loi du 25 mars 1919 n'est pas abrogée. Il est parfaitement loisible à des patrons et à des ouvriers de s'entendre sur les conditions du travail. Mais

ceux qui feront preuve d'intransigeance ou refuseront de traiter pourront y être contraints. Sur la demande d'une organisation intéressée, l'autorité administrative réunit une délégation patronale et ouvrière, aux fins d'élaborer une convention collective. En cas de désaccord, cette autorité cherchera à concilier les parties. Si le désaccord persiste, la voie est ouverte à l'arbitrage organisé par la loi du 31 décembre 1936, réformée par la loi du 4 mars 1938.

C'est le renversement des principes de 1919. L'autonomie de la volonté est en échec : une des parties peut forcer les autres à entrer en pourparlers, et qui plus est à parvenir à une solution. La liberté contractuelle subit un nouvel échec en ce qui concerne le contenu des conventions. Les parties ne sont plus libres de le fixer à leur guise. L'organisme chargé d'établir le texte devra réglementer obligatoirement de nombreuses questions et mettre sur pied toute une organisation professionnelle. Enfin, cet accord n'est pas, comme un contrat, destiné à régenter ceux-là seuls qui y furent parties : il doit être appliqué aux tiers. Pour cela, deux moyens sont prévus : l'accord est ouvert à tout syndicat, sans consentement nécessaire des auteurs, enfin une décision administrative peut le rendre obligatoire à toute la profession.

Il ne saurait plus être question de contrat. La face en est encore sauve lorsque les parties sont d'accord, mais elle n'est même plus respectée en cas d'arbitrage ou d'extension par voie d'autorité.

Le régime ainsi codifié constitue à tout point de vue une innovation considérable.

Sur le terrain juridique, les principes contractuels sont battus en brèche. Les théories réglementaires triomphent, car les intéressés se verront obligés sans qu'il y ait besoin de leur consentement.

En marge du droit commun, on édifie un droit professionnel, on pourrait dire un droit de classe. La loi ne protège point les « droits de l'homme et du citoyen », mais du travailleur et du syndiqué [1].

L'arbitrage, érigé en système, tend à la création d'un nouvel ordre de juridictions, en marge du droit commun.

Enfin, on assiste à une compénétration du droit public et du droit privé.

En matière économique, le résultat le plus important est l'échec à la libre concurrence. Le projet Flandin sur les ententes industrielles le laissait déjà prévoir en ce qui concerne les employeurs. Ici, le marché du travail est visé. Le salarié intervient, il influe sur la marche de l'entreprise, sur les prix, peut-être même sur la technique, et par là sur la vie économique entière. Cette réglementation favorise les entreprises importantes, mieux armées pour soutenir les augmentations de salaires. Il faut noter aussi un résultat heureux : l'amélioration du sort des masses laborieuses.

Enfin, la loi du 24 juin 1936 contient des réformes relevant du droit constitutionnel lui-même. En édictant qu'un accord passé entre des organisations privées peut devenir la règle pour toute une profession, elle admet que la volonté de l'Etat n'est pas seule à pouvoir contraindre des particuliers.

---

(1) Josserand, Dalloz Hebdomadaire, 7 janvier 1937.

Une pareille nouveauté, qui peut avoir de graves conséquences, devra être attentivement examinée.

L'objet du présent ouvrage est d'étudier dans ses détails la nouvelle organisation du travail ainsi instaurée, pour en dégager la nature juridique et mettre en relief les innovations qu'on y relève. Il conviendra pour conclure d'en examiner les conséquences possibles et d'en apprécier la valeur.

PREMIÈRE PARTIE

Établissement des Conventions Collectives

D'après la législation en vigueur, les conventions collectives peuvent se former soit par le libre accord des intéressés, soit par une procédure soigneusement réglementée, impliquant l'intervention de l'autorité publique. Dans le premier cas, c'est le régime de 1919 qui continue à s'appliquer; dans le second, ce sont les lois des 24 juin 1936 et 4 mars 1938. Il convient donc d'étudier séparément ces deux éventualités.

CHAPITRE PREMIER

Formation de la Convention Collective d'après la Loi du 25 Mars 1919

Section I

NATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

D'après l'article 31 de la loi, la convention collective est un contrat [1]. La convention collective est en outre un contrat solennel : l'article 31 *c* dispose qu'elle doit être écrite à peine de nullité. Cette rédaction est donc requise, non pas « ad probationem », mais bien « ad solemnitatem ».

C'est un contrat collectif, en ce sens qu'il est l'œuvre, au moins du côté ouvrier, de groupements

(1) Josserand : *Cours de Droit Civil Positif Français*, T. II.

dont les membres ne figurent pas en leur nom personnel [1].

Enfin, l'application en est subordonnée à des conditions de publicité : dépôt au secrétariat des Prud'hommes ou au greffe de Justice de Paix choisi par les parties. Ce dépôt a lieu à frais communs, aux soins de la partie la plus diligente. Toutefois, si la convention a été dressée avec le concours du Juge de Paix, en vertu de la loi du 27 décembre 1892, elle est dispensée de cette formalité.

Section II

QUALITE REQUISE POUR CONTRACTER

La plus grande latitude est laissée pour contracter; toutefois, on a déjà noté la présence obligatoire d'au moins un groupement ouvrier, figurant comme tel. C'est la caractéristique du contrat collectif. Elle le distingue des contrats d'équipe. Mais les groupements d'employeurs et d'employés pouvant figurer au contrat à côté d'employeurs isolés, sont des groupements quelconques. Aucune condition de forme, ni même de personnalité juridique n'est requise. Ce peuvent être des syndicats professionnels, des associations constituées selon la loi de 1901, des collectivités de fait, telles que le personnel d'une ou plusieurs entreprises, voire même des groupements instables et inorganisés tels qu'une coalition représentée par un comité de grève.

(1) Josserand : *Cours de Droit Civil Positif Français*, T. II. — Cf. aussi Brèthe de la Gressaye, thèse.

Le législateur de 1919 en a ainsi décidé pour élargir le champ d'application de la réglementation nouvelle. Mais cet individualisme poussé jusqu'à ses limites extrêmes, n'est pas juridiquement très heureux. Il n'y a pas véritablement convention collective au regard d'un groupement éphémère, dépourvu de capacité et dont il est impossible de déterminer les membres. Il y a une multitude de contrats individuels, qui ne prennent vie que par la ratification de chaque intéressé. La liberté contractuelle triomphe : seules, les discussions sont collectives, le contrat est multiple et individuel.

Section III

CONDITIONS DU CONSENTEMENT

Le législateur s'est soucié de respecter l'autonomie de la volonté. Nul ne saurait être obligé sans son consentement. Or, les collectivités qui prendront part au contrat sont des associations libres, au pouvoir desquelles leurs adhérents n'ont pas abandonné leur liberté juridique. Il faut donc réglementer le mode d'engagement des individus en plus de celui des collectivités.

§ I

Engagement des collectivités

Les représentants des groupements contractent au nom de ceux-ci. Mais ils ne traitent pas de leur propre autorité. S'ils engagent la collectivité, c'est

parce que telle est sa volonté. Aux termes de l'art. 31 *h*, celle-ci ressortira :

A. Soit de stipulations statutaires du groupement.

Cette méthode n'a guère été employée, du moins sous le régime de 1919, Elle conférait par avance un trop grand pouvoir aux délégués tant au regard de la collectivité que de ses membres, pris individuellement.

B. Soit d'une délibération spéciale du groupement.

Il s'agit ici de la délibération préalable. Les délégués auront pour mission d'exposer et de défendre les prétentions ainsi définies. Ce procédé a l'inconvénient de manquer de souplesse.

C. Mandats spéciaux et écrits.

La loi prévoit qu'ils seront donnés individuellement par chacun des adhérents au groupement. Cette procédure résout en même temps la question de l'engagement des individus, mais les simples mandants seront liés à la convention comme les négociateurs eux-mêmes. Il est peu probable que les intéressés aliéneront ainsi leur indépendance.

D. Ratification par délibération spéciale.

C'est seulement la collectivité, prise comme telle, qui approuvera l'accord passé en son nom. Cette méthode est la plus souple, celle qui a le plus de chances d'être adoptée.

§ II

Engagement des individus

Cette matière a fait l'objet d'une réglementation minutieuse : il s'agissait de concilier les nécessités de la pratique et la liberté des assujettis. La convention collective est, en effet, un grave empiètement sur celle-ci. Pour que des individus y soient soumis sans réserve, il faudra qu'ils l'aient expressément voulu, ou que leur consentement puisse être constaté sans équivoque, enfin que cet engagement ne soit pas incompatible avec cette liberté que l'on tient à défendre. Sinon, la loi leur ménagera les moyens de se dégager.

On doit alors considérer séparément les conventions à durée déterminée, ou sans détermination de durée.

A. Convention a durée déterminée.

Le législateur a estimé que la passation d'un pareil contrat était parfaitement compatible avec la liberté individuelle. Qu'il s'agisse d'une convention fixant sa propre durée, ou se référant à celle d'une entreprise, elle ne gardera ce caractère que pendant cinq ans au plus.

On distingue alors le cas de ceux qui ont pris une part active au contrat et celui des gens qui l'ont simplement subi. Il faut ranger dans la première catégorie : les employeurs isolés qui ont participé à la confection de l'acte ou qui, selon l'article 31 *j*, y ont adhéré ultérieurement; ceux qui, représentant une collectivité, ont signé l'accord et ceux qui leur ont donné un mandat spécial écrit qui aura été joint

à la convention; ceux qui ont notifié leur adhésion à la convention pour sa durée, soit au greffe ou secrétariat où elle a été déposée, soit à celui de la juridiction compétente en ce qui touche leur propre contrat de travail. Toutes les personnes ainsi énumérées sont liées irrévocablement pour la durée prévue, comme les groupements eux-mêmes.

La seconde catégorie comprend ceux qui dans les huit jours de la publication de l'accord n'auront pas notifié leur démission de leur groupement aux greffes ou secrétariats précités et ceux qui, postérieurement, entreront dans un groupement partie au contrat. Pour eux, la convention est réputée à durée indéterminée (article 31 *k*).

B. Convention a durée indéterminée.

Rentrent dans ce genre d'accords ceux conclus initialement sans détermination de durée et ceux prorogés par tacite reconduction, sauf stipulation contraire.

Le législateur a estimé qu'un engagement irrévocable et de durée indéfinie constituait une atteinte par trop forte à la liberté des parties. Aussi, quiconque est lié par une telle convention peut-il à tout instant s'en dégager, sous condition de notifier, un mois à l'avance et dans les formes déjà spécifiées, sa démission de son groupement.

§ III

Dénonciation de la Convention collective

Elle est ouverte aux auteurs d'une convention à durée déterminée pour éviter la tacite reconduction,

qui est de droit sauf clause contraire. Elle existe surtout pour les conventions à durée indéterminée. Le cas des membres d'une collectivité vient d'être examiné. Il convient d'ajouter qu'un employé ou un employeur peut renoncer, pour cinq ans au plus (article 31 *o*) à se dégager d'une convention en cours. L'employé ne peut le faire pour une durée supérieure à celle pour laquelle son patron se trouve tenu. La renonciation aura lieu dans les formes de publicité déjà connues.

Les groupements professionnels et les employeurs isolés signataires d'une convention à durée indéterminée peuvent s'en dégager, mais la notification qu'ils devront faire un mois à l'avance devra être adressée au lieu du dépôt de la convention et à toutes les autres parties.

A noter que la renonciation d'un groupement entraîne celle de tous ses membres : c'est, de toute la loi, la seule solution d'allure un peu autoritaire.

Ainsi donc, malgré l'avis d'auteurs distingués [1], la loi de 1919 consacre le triomphe de la doctrine individualiste et contractuelle. Elle exige pour engager les parties un acte de volonté formelle, ou présumée, au moins un mandat tacite. Elle se caractérise en outre par l'extrême fragilité du lien qu'elle institue. Cette fragilité a été voulue par le législateur. Il pensait que plus ce lien serait facile à rompre, plus il serait aisément accepté et respecté. L'expérience a prouvé qu'il s'était lourdement trompé.

(1) Brèthe de la Gressaye, thèse.

CHAPITRE II

Formation de la Convention Collective d'après la Loi du 24 Juin 1936

Sous l'apparence d'une simple modification, la loi du 24 juin 1936 vient bouleverser de fond en comble la réglementation de 1919, en ce qui concerne l'industrie et le commerce.

Tout ce qui vient d'être dit sur la liberté contractuelle est caduc, dès l'instant qu'une organisation professionnelle désire aboutir à une réglementation. Sans doute, en théorie, les principes contractuels demeurent-ils saufs; rien n'est changé à la nature ni à la validité de la convention : tel est du moins l'avis qu'expriment les auteurs de la loi en de nombreux passages des travaux préparatoires [1], ainsi que la circulaire du 17 août 1936 [2]. Mais la loi nouvelle vient

(1) *J. Off.* 1936, Doc. parl. Sénat (S. O.), annexe n° 462, p. 215. — *J. Off.* 11 juin 1936, débats parl. Chambre.

(2) Bulletin Législatif Dalloz 1936, p. 682.

sévèrement restreindre l'accès aux négociations collectives, en réglemente la forme et la procédure, leur imprime un caractère de contrainte que viennent parachever les lois sur l'arbitrage obligatoire, en date du 31 décembre 1936 et du 4 mars 1938.

Le point capital de cette réforme est l'institution de la Commission mixte, chargée de rédiger la convention collective. Elle sera le centre des développements du présent chapitre.

Section I

FORMATION DE LA COMMISSION MIXTE

La Commission mixte n'est pas un organisme permanent. Elle n'est réunie qu'à l'instigation des intéressés. Mais l'article 31 *v. a.* stipule que seule une organisation syndicale, patronale ou ouvrière, peut en faire la demande. Il en sera ainsi souvent lorsque, un conflit s'étant élevé, des pourparlers amiables entre les parties directement intéressées n'auront pas abouti.

Cette organisation sera, selon le champ d'action plus ou moins étendu de la convention envisagée, un syndicat professionnel, une union locale ou régionale de syndicats ou bien encore une confédération nationale.

La Commission mixte sera réunie par l'autorité administrative à qui la demande en aura été faite. Cette autorité sera, d'après l'article 31 *v. a.*, le Ministre du Travail ou son représentant. Dans la plupart des cas, cet office appartiendra au préfet, ainsi lorsque la convention doit s'appliquer dans un département

déterminé. Si son champ d'action doit empiéter sur plusieurs départements, il peut se faire que les intérêts en cause soient représentés d'une façon plus marquée dans tel d'entre eux. Son préfet se trouverait alors compétent. Il devra néanmoins en conférer avec ses collègues intéressés.

Le préfet procédera à la réunion avec le concours de l'Inspection du Travail, et, dans certains cas, du Service des Mines.

Le ministre ne réunira lui-même la Commission que s'il s'agit d'une convention régionale de grande envergure, ou d'une convention nationale.

Le rôle de l'Administration ainsi défini appelle quelques remarques. La convocation de la Commission mixte est obligatoire pour elle, il ne lui est pas possible de la refuser : le ministre ou son représentant n'est que l'intermédiaire obligé des parties, il se borne à les mettre en rapport. En revanche, son choix s'exerce sur la composition même de la Commission mixte. Sous réserve de recours contentieux, l'Administration détermine et convoque les organismes auxquels la loi reconnaît qualité pour élaborer la convention collective.

Section II

COMPOSITION DE LA COMMISSION MIXTE

Elle est définie par l'article 31 *v. a.* La Commission comprendra des organisations patronales et ouvrières. On peut se demander quelle place sera donnée au personnel de direction : ingénieurs, agents de maîtrise, etc... ; la loi de 1936 ne semble pas s'en être

souciée. Mais le fait qu'il doit s'agir d'organisations syndicales et qu'elles doivent être les plus représentatives, appelle de plus longs développements.

§ I

Le rôle des syndicats

Désormais, c'est sur l'action des syndicats que repose entièrement le mécanisme de la convention collective. Cette réforme prend le contre-pied de la loi de 1919, qui admettait n'importe quel groupement professionnel aux débats. Sans doute, l'article 31 § I n'est-il pas abrogé, mais ses dispositions deviendront pratiquement inopérantes. Personne n'aura souci de passer des accords que l'action des syndicats pourra facilement rendre caducs. Il est bien préférable de se syndiquer pour dire son mot dans les procédures qu'institue la loi nouvelle. Du reste, la constitution des syndicats étant fort simple et dénuée de formalités coûteuses, l'entrave à la liberté n'est pas grande.

Il faut d'ailleurs noter que le terme « organisations syndicales » de l'article 31 *v. a.* ne désigne pas uniquement les syndicats et unions de syndicats prévus par la loi de 1884. Il résulte d'une circulaire du 26 novembre 1937 [1], conforme à un avis du Conseil d'Etat du 26 octobre de la même année, que les associations constituées selon la loi du 1er juillet 1901 doivent être prises en considération si elles ont un but syndical, c'est-à-dire l'étude et la défense des

(1) Bulletin Législatif Dalloz, décembre 1937, p. 972 et 973.

intérêts économiques industriels et commerciaux. Il s'agit d'une question de forme et ces associations doivent être considérées comme des syndicats, au sens large [1].

La loi de 1936 a l'avantage de réserver ses faveurs à des organismes dotés de la personnalité juridique. Les syndicats sont en mesure de répondre de leurs engagements, d'en faire respecter l'exécution tant par leurs partenaires que par leurs membres. Enfin, leur spécialisation et leur expérience les ont préparés à jouer ce rôle de rouage professionnel.

Il se fait jour une nouvelle conception du syndicalisme. Pour beaucoup, le syndicat est encore une association égoïste, travaillant dans l'intérêt exclusif de ses membres. En ce sens, le syndicalisme révolutionnaire y a vu surtout un instrument de lutte des classes. Mais, de plus en plus, on voit dans le syndicat, selon les termes de la loi de 1884, le représentant des intérêts généraux de la profession. Il est la réunion des travailleurs conscients de leurs devoirs envers le métier et de l'action à mener pour les remplir. Son action a souvent été désintéressée : les réformes inspirées par une poignée de militants ont profité à tous. Le syndicat devient donc de plus en plus la cellule élémentaire de la vie professionnelle. C'est pourquoi, la loi lui réserve le droit de faire convoquer la Commission mixte, d'y siéger, comme

(1) Devant le Sénat, M. A. Manceau, sénateur du Maine-et-Loire, a fait ressortir le caractère éminemment représentatif des Chambres de Commerce et cité la loi du 19 avril 1898. Quelque judicieuses que soient ces remarques, qui du reste n'avaient pas trait à la rédaction des conventions collectives, on ne peut, en l'état actuel de la législation, admettre la participation des Chambres de Commerce à la Commission mixte.

plus tard elle lui réserve le droit d'adhérer à la convention intervenue en dehors de lui, sans autre autorisation. Le syndicat est donc appelé à représenter la profession; il reste à voir à quelles conditions il peut le faire.

§ II

Le problème des « Organisations les plus représentatives »

« La Commission mixte se compose, dit l'article 31 *v. a.*, des délégués des organisations syndicales patronales et ouvrières les plus représentatives... » pour la profession et le territoire considérés. Ce texte implique donc que l'organisation qui a provoqué la constitution de la Commission mixte n'en fait pas forcément partie, si elle n'est pas des « plus représentatives ». Mais la détermination de ces organisations a soulevé des controverses qui ne sont pas encore épuisées.

Le problème est le suivant : l'article 31 *v. a.* ne met-il en présence à la Commission mixte que deux organismes, chacun étant le plus représentatif du monde patronal ou salarié dans le champ d'application de l'accord projeté; admet-il au contraire que dans chaque délégation les syndicats les plus représentatifs seront convoqués?

A. — L'opinion restrictive procède de la mystique de l'unité ouvrière : c'est, en effet, du côté des salariés que la question présente le plus d'intérêt. Les théoriciens de cette unité prétendent que la division en syndicats de tendances variées affaiblit la classe

laborieuse. Ils réservent donc un monopole dans l'élaboration des conventions collectives à l'organisation la plus nombreuse. Les travaux préparatoires semblent bien favoriser cette interprétation. Devant le Sénat, M. Lebas [1], ministre du Travail, a prétendu que, puisque pratiquement il n'y avait qu'une seule organisation patronale [2], il devait en être de même du côté ouvrier. Il exprimait la crainte, au cas où une interprétation large serait adoptée, de voir figurer à la Commission des syndicats fantômes. Il craignait la surenchère au sein de la Commission, enfin il objectait que selon les circonstances, l'organisation la plus représentative pourrait ne pas être toujours la même, se défendant ainsi de vouloir instaurer un monopole en faveur des syndicats confédérés.

M. Léon Blum s'exprima dans le même sens, déclarant que la majorité était la loi des démocraties.

C'est dans le même esprit qu'avait été discuté et conclu l'accord Matignon.

L'opinion extensive s'appuie sur l'idée de liberté syndicale, que la nouvelle loi consacre en son article 31 *v. c.* Elle postule la présence à la Commission mixte de toutes les organisations sérieuses, suffisamment représentatives. Elle fait état d'un argument de texte : le pluriel « patronales et ouvrières » employé par la loi, et présente les arguments suivants :

---

(1) *J. Off.* 18 juin 1936, doc. parl. Sénat, n° 46.

(2) Cette façon de voir ne tient pas compte des organisations artisanales.

L'interprétation restrictive est la négation de la liberté syndicale. Les travailleurs inscrits aux organisations minoritaires ne seront pas représentés et défendus par des mandataires de leur choix : ils seront ainsi poussés vers les syndicats majoritaires. Ce système, d'allure totalitaire, se rapproche de ceux des régimes dictatoriaux [1].

Cette interprétation fausse la représentation ouvrière. Des minorités importantes seront sacrifiées. L'organisation la plus puissante peut ne pas être la plus représentative sur tout le territoire. Sans doute, alors, pour les conventions régionales, d'autres fédérations prendront sa place, mais pour les conventions nationales, elle gardera son monopole injustifié. La situation numérique des groupements peut changer avec le temps, mais l'organisation en place se laissera difficilement déposséder.

Un syndicat seul en face d'un autre aura tendance à se montrer intransigeant, à se laisser guider par des motifs extra professionnels.

Enfin, un organisme doté d'un monopole risque de devenir un rouage officiel, de tomber entre les mains de l'Etat et de dévier de sa mission protectrice des travailleurs.

En fait, l'opinion restrictive a d'abord triomphé. Les patrons l'ont acceptée sans grande résistance, et la circulaire du 3 juillet 1936 [2] sur les Commissions de conciliation, qui réservait la désignation des délé-

(1) Voir en ce sens l'art. de M. Maulion, dans « La République », n° du 2 septembre 1937.

(2) Bulletin Lég. Dalloz, 1936, p. 435.

gués ouvriers aux unions locales de Syndicats confédérés, venait, quoique dans un ordre d'idée différent, renforcer cette interprétation.

Mais assez vite, un revirement s'est produit. Les Syndicats chrétiens ont mené une vigoureuse campagne en faveur de la doctrine extensive. Le ministre du Travail a modifié sa façon de voir. D'abord, dans une réponse à une question écrite du député Delzangles [1], il déclare que le nombre n'est pas le seul élément pouvant conférer le caractère représentatif à un syndicat; qu'il appartient au ministre d'en décider dans les cas d'espèce; qu'il peut exister plusieurs organisations de ce genre.

Une circulaire du 17 août 1936 a développé et précisé cette thèse. Les termes en sont prudents; ils semblent confirmer en principe la circulaire du 3 juillet 1936. Mais la coexistence de plusieurs organisations apparaissant comme les plus représentatives y est expressément prévue [2]. Pour leur détermination, le nombre des adhérents est un élément sérieux, mais on doit aussi considérer l'ancienneté de l'organisation, les services rendus par elle. Rappelant que le terme « les plus représentatives » vient du Traité de Versailles, le ministre se réfère à la jurisprudence de la Cour de La Haye, spécialement à un arrêt du 31 juillet 1922. Cet arrêt fait de la reconnaissance des organisations un cas d'espèce, que chaque gouvernement doit trancher, en soulignant que la force numérique n'est qu'un des éléments de son appréciation.

---

(1) *J. Off.* 13 août 1936. doc. parl. Chambre, p. 2.675.

(2) B. L. Dalloz 1936, p. 682.

La circulaire précise qu'il doit y avoir un certain lien entre les adhérents et leur syndicat : par exemple, la fidélité au paiement des cotisations en sera la preuve [1]. De plus, il appartient au ministre d'examiner les circonstances dans lesquelles s'est fondé le groupement. Ici se manifeste la crainte des syndicats « jaunes », qui pourraient se constituer sous la pression des patrons, à l'instar des « company unions » américaines. Le texte eut aussi pu faire allusion aux atteintes à la liberté syndicale de la part d'organismes ouvriers. Elles furent nombreuses au cours de 1936 et ont motivé des mises en garde de la part de chefs confédérés connus.

Quoi qu'il en soit, l'interprétation officielle est très nette. C'est au ministre qu'il appartient de déterminer quelles sont les organisations les plus représentatives, et il peut y en avoir plusieurs. Dans ce cas, la solution préconisée est de les amener à s'entendre.

Cette tendance s'est accentuée en 1937 [2], la solution extensive semble avoir prévalu, en s'appuyant notamment sur la jurisprudence précitée de la Cour de La Haye. La doctrine récente y semble favorable [3]. Les débats qui, en 1938, se sont institués devant les Chambres [4] au sujet du « Statut moderne du Travail » n'ont fait que confirmer cette interprétation.

(1) Cf. décret du 31 janvier 1921 sur le Conseil Supérieur du Travail.

(2) En ce sens, le décret du 16 janvier 1937, sur la composition des Commissions de conciliation (B. L. Dalloz, 1937).

(3) Maulion, *op. cit.* et Brèthe de la Gressay, rapport aux « Documents du Travail », premier trimestre 1937.

(4) *J. Off.* 28 février 1938, déb. parl. Sénat : paroles de M. Ramadier, ministre du Travail.

Dans la pratique, les Syndicats confédérés ont semblé avoir abandonné quelque peu de leur intransigeance [1]. Dans de nombreuses régions, ils ont conclu avec la C. F. T. C. des cartels intersyndicaux, répondant ainsi aux vœux de la circulaire du 17 août 1936. Ces cartels ont l'avantage de réaliser une meilleure représentation ouvrière et de faciliter l'extension future de l'accord.

Bien que cette solution soit une suffisante sauvegarde pour la liberté syndicale, nous ne sommes cependant plus en régime libéral. Pour avoir part à l'élaboration de la convention, une organisation professionnelle doit réunir certaines qualités. Elle ne représente pas tant ses membres que la profession elle-même, mais dans l'opinion restrictive, nous avons le système majoritaire, et, dans l'opinion extensive, la représentation proportionnelle. Une pareille législation est donc d'allure nettement réglementaire.

Section III

FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION MIXTE

L'article 31 *v. a.* donne à la Commission mixte une double compétence.

D'abord, en ce qui concerne la profession; ensuite, en ce qui concerne le territoire visé. La convention peut ne concerner qu'une branche restreinte [2] dans

(1) Voir en ce sens les termes courtois dont use M. Jouhaux à l'égard des Syndicats Chrétiens dans sa brochure : *Le Syndicalisme* (Flammarion).

(2) Elle peut même ne s'appliquer qu'à une certaine catégorie de personnel dans la branche considérée.

une production donnée : par exemple, la fabrication de certaines pièces mécaniques; ou la production dans son ensemble : la métallurgie. Pareillement, il peut y avoir des conventions locales, régionales, nationales. Les deux cadres peuvent chevaucher et nous pouvons avoir, pour l'ensemble du territoire et de l'activité économique, des accords de principe entre confédérations professionnelles. Tels furent l'accord Matignon du 19 juin 1936 entre la C. G. P. F. et la C. G. T., et celui du 19 septembre 1936 entre la C. G. T. et la C. G. A. F.

Dans le cadre ainsi défini, la Commission mixte est appelée à statuer non seulement pour les membres des syndicats qui la composent, mais pour tout le corps professionnel : il a déjà été souligné au cours de l'introduction que la convention ainsi formée est destinée à être étendue aux tiers.

Le ministre du Travail est doté par l'article 31 *v. a.* de pouvoirs assez étendus. S'il est obligé de réunir la Commission mixte, du moins choisit-il les syndicats qui en feront partie. Dans cette mesure, il définit la profession et le territoire pour lesquels la convention s'appliquera.

L'article 31 *v. b.* lui donne mission, après avis du Conseil National Economique, de concilier les parties à la demande de l'une d'elles, lorsqu'elles ne peuvent se mettre d'accord.

Cette disposition diffère entièrement du projet primitif. Celui-ci donnait au ministre le pouvoir de trancher le différend : l'avis demandé au C. N. E. avait alors sa raison d'être. Le Parlement n'a pas admis cette réglementation. Les pouvoirs ainsi conférés au

ministre lui ont paru exagérés. Surtout, on a voulu écarter de la loi toute idée d'arbitrage obligatoire. Celui-ci, a-t-on dit, n'a pas eu que d'heureux effets à l'étranger. Au contraire, la conciliation a rallié tous les suffrages et le législateur a pensé que l'autorité du ministre aplanirait bien des difficultés. Les travaux préparatoires et notamment le rapport à la Chambre de M. Ambroise Croizat, ne laissent aucun doute sur cet état d'esprit [1].

Pourtant, quelques mois après, le Parlement, revenant sur son opinion première, votait la loi instituant l'arbitrage obligatoire.

Section IV

L'ARBITRAGE OBLIGATOIRE

La Législation française du travail connaissait depuis longtemps l'arbitrage facultatif en matière de conflits collectifs du travail. Etabli par la loi du 27 décembre 1892, il forme les articles 104 à 118 du Livre IV, titre III du Code du travail. Cette législation prévoyait un premier stade de conciliation, puis un arbitrage. La procédure était dirigée et présidée par le juge de paix, qui dressait procès-verbal de l'accord.

Un timide essai d'arbitrage obligatoire avait été tenté par le projet Waldeck Rousseau-Millerand, du

(1) *J. Off.* 1936, annexe 222 (Chambre), p. 854.
— 11 juin 1936, doc. parl. (Chambre).
— 18 juin 1936, doc. parl. (Sénat).

15 novembre 1900 [1]. Ses auteurs y voyaient un moyen de substituer une solution de droit aux solutions de force : grève ou lock-out. Mais la procédure n'était instituée de plano que pour les fournisseurs de l'Etat. Elle ne devait fonctionner dans les autres entreprises qu'après accord des intéressés. De plus, la réforme ne visait que les établissements comptant plus de cinquante salariés.

Le projet n'eut pas de suite.

En revanche, l'arbitrage obligatoire fonctionne largement dans certaines législations étrangères. L'exemple le plus typique est fourni par l'Australie et la Nouvelle-Zélande, où les conditions générales du travail sont fixées par l'arbitrage [2]. D'autres nations, telles que les Pays Scandinaves [3], ont adopté des systèmes moins accentués.

C'est à ces diverses législations que s'adressent principalement les critiques de M. Ambroise Croizat.

En 1936, c'est la pression des événements qui amena le Parlement français à l'arbitrage obligatoire. Les conflits sociaux étaient nombreux. Beaucoup étaient nés avant la conclusion de toute convention qui, selon le vœu du législateur, devait les prévenir et les résoudre. D'autre part, il y eut des cas où les Commissions mixtes ne purent arriver à un accord. Il fallait remédier à ces deux sortes de situations.

Un premier pas fut fait par la loi monétaire du 1er octobre 1936. Son article 15 § 2 est rédigé comme

(1) *J. Off.* 28 février 1938, débats parl. Sénat, p. 212 et 213.

(2) B. I. T. « Les Conventions Collectives », *op. cit.*, p. 119 et suivantes.

(3) *Ibid.*, p. 115.

suit : « Au cas où, avant le 31 décembre 1936, une hausse notable du coût de la vie viendrait à se produire par rapport aux indices du 1er octobre 1936, le gouvernement pourra, après avis du Conseil National Economique, et par décret en Conseil d'Etat, organiser des procédures de conciliation et d'arbitrage obligatoire, ayant effet pendant une durée de six mois, en vue du règlement des différends nés des conséquences de cette hausse et ayant trait à la rédaction, l'exécution et à la révision des clauses des conventions collectives relatives aux salaires... »

Il résulte donc de ce texte qu'une procédure totalement étrangère à l'article 31 *v. a.* et organisée par l'Etat, pouvait rédiger des conventions collectives, tout au moins en ce qui concerne les salaires, si les intéressés n'avaient pu se mettre d'accord.

Le législateur persista dans cette voie, en votant la loi du 31 décembre 1936. Les deux premiers articles de cette loi ont rapport à l'obligation de l'arbitrage avant toute mesure de force. L'article 3 autorise le gouvernement à décréter des procédures de conciliation et d'arbitrage, conformément à la loi monétaire précitée, lorsque les conventions collectives ne l'auraient pas fait.

Modifiées dans leurs détails à plusieurs reprises, ces procédures comportaient dans leur dernier état trois stades de conciliation : local, régional, national, et un arbitrage où, faute d'entente entre les arbitres, un « surarbitre » devait les départager.

En ce qui concerne le présent chapitre, la question importante était prévue par l'article 5 de la loi. L'arbitrage devait aboutir à une réglementation générale du travail, pour y créer une atmosphère de colla-

boration, dans le respect des droits mutuels des parties.

L'arbitre pouvait donc mettre sur pied un texte jouant le rôle d'une convention collective. En avait-il toute la valeur? Pouvait-il être imposé à toute la profession? Beaucoup répondaient par l'affirmative. Tel n'est cependant pas l'avis de M. Ramadier, ministre du Travail. Pour lui, ce résultat ne pouvait être atteint qu'à l'aide d'interminables expédients de procédure [1].

Il ne s'agissait là encore que d'une expérience. La loi fixait à la fin de la session ordinaire de 1937 la validité des procédures en question. Elle dut être deux fois prorogée, par les lois du 18 juillet 1937 et du 11 janvier 1938.

Enfin, le 4 mars 1938, à la suite de longs débats, fut adoptée une loi définitive sur les procédures de conciliation et d'arbitrage, faisant partie d'un projet dit « Statut moderne du travail », présenté aux Chambres par M. Chautemps.

La loi remanie profondément les règles de procédure.

Elle enchaîne intimement la question de l'arbitrage à celle de la convention collective, alors que le législateur de 1936 tenait à les séparer [2].

Son article 18 prévoit expressément la rédaction par les arbitres de sentences ayant la valeur des conventions collectives, sous réserve de dépôt, et pouvant, comme elles, être étendues aux tiers. Ce

(1) *J. Off.* 28 février 1938, Sénat, p. 251.

(2) *J. Off.* 19 juin 1936, d. parl. Sénat, paroles de M. Léon Blum.

sont les sentences rendues pour interpréter les clauses d'une convention déjà en vigueur, ou pour trancher un conflit en matière de salaire.

La formule est restrictive. Bien des questions peuvent n'être pas résolues à la Commission mixte et faire l'objet d'un arbitrage. Quelle sera alors la nature et la valeur de cette décision? Pourra-t-elle servir de base à une réglementation générale du travail par voie d'extension? Il semble bien que non. La loi sur l'arbitrage ne doit pas, en effet, être séparée des autres textes destinés à former le « Statut moderne du travail ». Or, le défaut d'accord à la Commission mixte est prévu par l'un de ces projets. Si, dans un délai d'un mois à dater du jour où le ministre a été saisi, l'accord n'est pas intervenu sur la rédaction de la convention collective, une organisation prévue par décret sera provisoirement appliquée aux rapports des parties jusqu'à ce que l'accord intervienne [1]. Ainsi donc, la question des salaires, plus urgente et soumise plus que toute autre aux conditions locales sera tranchée par l'arbitrage pour chaque cas d'espèce, tandis que les modalités de l'organisation professionnelle, se prêtant à plus d'uniformité, pourront faire l'objet d'une mesure provisoire unique en toute circonstance. La concurrence n'est pas à

(1) Entre temps, la Chambre a entièrement remanié ce texte. Elle prévoit qu'en définitive l'arbitrage tranchera toute difficulté. Cette solution est plus rationnelle, mais une lacune subsiste dans la législation, car la sentence risquerait de n'être la charte de la profession que pour partie : en ce qui concerne les salaires.

Il est à souhaiter qu'un amendement intervienne et donne à ce genre d'arbitrage la valeur d'une convention collective pour toutes les modalités de la sentence.

craindre, puisque les salaires pourront être imposés à des tiers étrangers au conflit.

Ce système, quelqu'ingénieux qu'il soit, n'est pas très satisfaisant pour l'esprit, car il ne donne que des solutions fragmentaires et provisoires. Quoi qu'il en soit, en l'état actuel, notre législation est incomplète, la réforme qui vient d'être examinée étant restée à l'état de projet. On peut donc se demander quel sort serait réservé à un arbitrage se prononçant sur une question de pure organisation. Il n'y a encore aucune jurisprudence sur ce cas. On peut seulement noter que les parties à la Commission mixte peuvent s'entendre pour accepter la solution de l'arbitre et en demander l'extension. La sentence deviendrait alors la décision des organisations les plus représentatives.

Un fait demeure certain, c'est que désormais l'organisation des rapports professionnels sera réalisée, tout au moins en partie, au besoin par la contrainte [1].

L'accord des intéressés n'est plus qu'un moyen d'arriver à une réglementation, un moyen que l'on trouve souhaitable, mais dont on peut se passer.

Ce résultat est incompatible avec la liberté contractuelle sauvegardée par la loi de 1919.

---

(1) Devant le Sénat, M. Maulion a vivement critiqué la possibilité d'étendre aux tiers une sentence arbitrale. Celle-ci, dit-il, est un véritable jugement; il est donc absolument contraire aux principes de notre droit d'en étendre les effets à d'autres qu'aux parties.

J. Off. Débats parl. 27 février 1938 (Sénat).

DEUXIÈME PARTIE

Le contenu des Conventions Collectives

CHAPITRE PREMIER

La Réglementation de 1919

Respectueuse de la liberté contractuelle, la loi de 1919 laisse aux parties toute latitude pour fixer le contenu de leur contrat. Le texte se borne à énumérer certaines clauses qui sont de la nature de la convention collective, ou qu'on y rencontre fréquemment, mais sans leur donner le caractère obligatoire.

La convention collective étant par définition un contrat relatif aux conditions du travail, l'article 31 déclare qu'elle détermine les engagements des parties, notamment les conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats individuels de travail passés par les personnes qui lui sont soumises. C'est ainsi qu'en fait, la convention contient toujours des clauses relatives aux salaires.

La convention pourra stipuler qu'elle n'a absolument d'effet qu'entre les parties. Dans son silence, la loi se prononce pour l'application de son texte dans les contrats passés avec les tiers, par présomption de la volonté des auteurs.

Ceux-ci détermineront le champ d'application de leur accord, sa durée, ils pourront en réglementer le

renouvellement, la tacite reconduction, préciser certaines règles de forme et de publicité.

Ils pourront enfin en garantir l'exécution dans une plus ou moins large mesure.

En bref, aucune stipulation particulière n'est imposée aux auteurs de la convention : tout reste dans les termes du droit commun contractuel.

CHAPITRE II

Le contenu obligatoire des Conventions Collectives dans la Loi du 24 Juin 1936

Si la convention collective de 1936 diffère de celle de 1919 quant à sa formation, pour ce qui est du fond, les différences s'accentuent entre le libéralisme d'après-guerre et les dispositions du nouveau texte, tout imprégné d'esprit réglementaire. En effet, la loi de 1936 tend à organiser la profession. Elle doit faire de la convention collective, dit l'exposé des motifs [1] : « La loi pour les rapports entre employeurs et ouvriers dans les diverses branches de l'activité économique du pays » [2].

Pour remplir son office, la convention collective devra donc renfermer obligatoirement certaines dispo-

(1) *J. Off.* Doc. Parl. 1er décembre 1936, Chambre, annexe 224.

(2) On ne doit, en effet, pas perdre de vue que les dispositions de la convention sont destinées à être étendues aux tiers par voie d'autorité.

sitions destinées à régir les relations professionnelles entre les assujettis. Elles sont énumérées dans la loi nouvelle.

Or, tandis que certaines de ces clauses relèvent du pur droit privé patrimonial, et trouvent naturellement leur place dans un accord entre particuliers, il en est d'autres qui mettent en jeu l'intérêt général. Celles-ci sont de nature nettement réglementaires.

On rencontre encore des dispositions qui sans être imposées aux parties par la loi du 24 juin 1936, sont du domaine de la convention collective en vertu de lois différentes.

Enfin, pour donner une idée exacte de la réglementation actuelle, il convient de mentionner certaines stipulations d'un usage fréquent dans les conventions collectives.

Section I

CLAUSES D'ORDRE PRIVE

Dans cette catégorie rentrent une partie des dispositions prévues par la loi du 24 juin 1936, celles destinées à assurer l'exécution de certaines lois sociales; enfin, les clauses d'usage courant.

§ I

Clauses prévues par la loi du 24 juin 1936

Elles doivent obligatoirement figurer dans l'accord élaboré par la Commission mixte. Faute de leur présence, une convention collective ne pourrait être

l'objet d'une extension administrative. Ce sont, dans l'ordre du texte :

1° Les dispositions relatives a la durée de l'accord et a son champ d'application.

La convention peut, en effet, être à durée déterminée ou indéterminée (article 31 *v. c.*). Elle doit aussi indiquer pour quelle profession et quel territoire elle s'appliquera : cette obligation ressort de l'article 31 *v. a.* « in fine ».

2° Les salaires minima par catégorie et par région [1].

Ces stipulations sont la principale raison d'être de la convention. L'obligation imposée par l'article 31 *v.c.* concerne le salaire minimum de base, les divers avantages qui viendront s'y ajouter peuvent ne pas figurer dans cet accord. La convention définira donc ce salaire par rapport aux diverses catégories de travailleurs : suivant leur âge, leur sexe, leur spécialité, leur qualification professionnelle. D'ordinaire, cette classification est minutieusement faite.

De même sera établi le mode de rémunération. Le plus souvent, il s'agira de salaire au temps. Il se prête aisément, en effet, à une réglementation uniforme, tout en sauvegardant le travailleur de choix, grâce au jeu des catégories. On peut aussi adopter le salaire aux pièces, à la prime, ou au rendement [2]. Cette dernière méthode est généralement mal vue des organisations ouvrières, aussi a-t-on souvent recours

(1) B. I. T. « Les Conventions Collectives », *op. cit.* Ch. II, p. 12.

(2) B. I. T. « Les Conventions Collectives », *op. cit.*, p. 19.

à un système mixte, qui garantit au salarié un minimum horaire; dans d'autres cas, le taux des salaires est établi de telle façon qu'un travailleur moyen gagne sensiblement la même somme qu'avec la rémunération au temps.

On peut aussi concevoir un salaire à l'échelle mobile [1], où les minima seront fonction d'un indice du coût de la vie. Revendiqué avec insistance par les organisations ouvrières, ce mode de rémunération est vu avec défaveur par la majorité des employeurs, qui l'estiment économiquement dangereux.

Les minima de salaires peuvent varier avec les régions. Ces variations se justifient par les différences du coût de la vie dans les divers lieux de travail. On admet en général que le salaire sera plus élevé dans une grande ville que dans une petite localité. Dans ce dernier cas, en effet, la proximité de la campagne permet au travailleur de vivre à meilleur compte.

La convention collective doit donc définir la circonscription pour laquelle aura légiféré la Commission mixte. Cette clause revêtira une nouvelle importance lorsqu'il s'agira de procéder à l'extension de l'accord.

3° L'organisation de l'apprentissage.

Cette organisation est imposée par l'article 31 *v. c.* Il est normal que les membres d'une profession se préoccupent d'assurer son avenir en recrutant et formant leurs successeurs. Les méthodes employées peuvent varier d'une place à l'autre.

(1) B. I. T. « Les Conventions Collectives », *op. cit.*, p. 27.

Sur certaines, on aménagera des cours professionnels [1]. Dans d'autres cas, le nouvel ouvrier sera confié à un ancien chargé de lui apprendre le métier. Les auteurs pourront fixer la durée de l'apprentissage, les indemnités allouées aux moniteurs en s'inspirant des ressources et des usages locaux.

Vu les différences entre les régions, il est sage de laisser aux intéressés le soin d'édifier cette organisation. On doit toutefois remarquer que si de pareilles stipulations sont bien du domaine conventionnel, elles n'en sont pas moins réglementaires par leur nature même. On ne saurait, en effet, parler d'obligations contractées entre les parties, ni de promesses ou de stipulations pour autrui : la Commission mixte se borne à mettre sur pied une organisation qui fonctionnera pour l'usage des jeunes travailleurs.

§ II

Clauses prévues par d'autres lois

Certaines lois s'en remettent pour leur application aux dispositions des conventions collectives, sans toutefois en faire une obligation aux auteurs de celles-ci. Tel est le cas des textes récents concernant l'institution des congés payés et la semaine dite des quarante heures.

---

(1) Consulter les conventions collectives de la région choletaise, et principalement : « Convention Collective de Travail de l'Industrie Textile de la Région Choletaise » du 16 juillet 1936, art. 18. (Publiée par le Syndicat Patronal des Industries Textiles du Rayon de Cholet).

Les congés payés ont été établis par la loi du 20 juin 1936 que vint appliquer un décret du 1er août de la même année. Celui-ci, dans son article 2, précise que la période des vacances est celle fixée par la convention collective, là où il en existe une applicable à la profession et à la région. L'article 8 dispose que les avantages accessoires dont les travailleurs en congé ne continueront pas à jouir seront évalués, le cas échéant, par conventions collectives.

La loi du 21 juin 1936 a institué la semaine dite des 40 heures, qu'une série de décrets est venue appliquer dans plusieurs branches de production, notamment la métallurgie, le bâtiment, les travaux publics. Les décrets énumèrent certaines modes de répartition de la durée du travail. Le choix est laissé aux assujettis. Toutefois, si une convention collective intervenue entre organisations intéressées se prononçait en faveur de l'un de ces modes, ce choix pourrait faire l'objet d'une extension analogue à celle prévue à l'article 31 *v. d.* pour tout l'accord.

§ III

Stipulation d'usage courant

Il en est qui sont relatives aux salaires : stipulation d'une prime de vie chère, d'avantages en nature, de primes d'ancienneté, de primes de retour de la mère au foyer [1]. La convention établira encore les dates et mode de paiement de ces salaires.

---

(1) Cholet, convention du 29 janvier 1937.

D'autres clauses concerneront le régime des jours fériés, l'octroi de congés spéciaux pour maladie du salarié ou événement survenu dans sa famille.

Enfin, l'on peut encore mentionner les garanties assurées aux salariés appelés sous les drapeaux, les dispositions relatives aux malfaçons, les mesures d'apaisement au cas de conflit antérieur.

Section II

CLAUSES TOUCHANT A L'INTERET GENERAL

Toutes les dispositions examinées dans la précédente section, qu'il s'agisse des clauses obligatoires de la loi du 24 juin, ou des stipulations facultatives, offrent pour caractère commun d'être étroitement liées aux conditions économiques locales, et de n'intéresser qu'indirectement le reste de la nation. Il est donc parfaitement logique de les abandonner aux accords entre particuliers.

Au contraire, l'article 31 *v. c.* édicte l'obligation d'insérer à la convention tout un groupe de règles qui mettent en jeu l'intérêt général. Dégagées quant à leur application de toute influence régionale, elles peuvent conduire aux mêmes solutions pour l'ensemble du territoire, et trouveraient leur cadre normal dans une loi [1].

C'est la principale originalité des nouvelles conventions quant à leur contenu : elles doivent obligatoi-

(1) *J. Off.*, 1937, Sénat, annexe 531: Maulion, proposition de loi : « Charte des Droits et devoirs du Travail ».

rement résoudre des problèmes d'ordre législatif. La divergence s'accentue avec l'esprit de 1919.

§ I

La liberté syndicale et d'opinion des travailleurs

C'est là l'un des aspects de la liberté individuelle. On ne concevrait pas qu'elle puisse varier d'un point du territoire à l'autre. Cette liberté est d'ordre public, comme toute la législation touchant à l'organisation du travail [1]. Elle devrait être suffisamment garantie par la loi sans qu'il y ait besoin de la confirmer par une convention [2].

Mais dans le cadre de la loi du 24 juin 1936, cette disposition présente un caractère tout particulier. Grâce à elle, la liberté syndicale n'est plus seulement déduite de principes généraux, mais affirmée sans équivoque. Cette liberté avait été trop souvent méconnue autrefois dans une partie du patronat. Il n'était pas rare de voir imposer au travailleur l'affiliation à tel parti ou syndicat ayant les faveurs de la direction [3]. Dans d'autres cas les renvois avaient pour seul motif les tendances de celui qui en était l'objet.

A l'inverse, depuis 1936, certains syndicalistes ouvriers ont usé de toutes sortes de moyens de

(1) Planiol et Ripert, vol. 6, n° 245, p. 335.

(2) Sur la liberté syndicale, considérée comme antérieure aux réformes de 1936, cf. Gaz. Pal. 18 mars 1938 : Cour de Lyon, arrêt du 18 janvier 1938.

(3) Dossiers de l'Action Populaire, 10 juillet 1936.

pression et parfois de violence pour recruter des adhérents à leur organisation ou pour détourner les autres travailleurs d'un syndicat rival. Il n'était pas sans intérêt dans ces divers cas de rappeler les contrevenants éventuels au respect des lois.

Enfin et surtout, l'affirmation par l'article 31 *v. c.* de la liberté syndicale s'oppose à tout octroi d'un monopole à telle organisation majoritaire, soit qu'il s'agisse de négocier, soit qu'il s'agisse de surveiller ou d'assurer l'exécution de l'accord. Elle est un argument de poids en faveur de l'opinion extensive dans le problème des « plus représentatives ». Son aboutissement logique est la représentation proportionnelle de tous les syndicats sérieux à la Commission mixte.

§ II

Les Délégués du personnel

L'institution de délégués ouvriers, chargés de représenter leurs camarades auprès de la direction et de veiller sur leur bien-être, est une des réformes les plus raisonnables qu'ait revendiquées le monde du travail. La loi impose leur désignation dans les établissements employant plus de dix personnes. En effet, dans une entreprise moins importante, où le patron connaît tout son personnel, leur utilité se fait beaucoup moins sentir.

La convention déterminera le nombre de délégués par catégories, et l'on déduit de l'accord Matignon qu'il y aura des délégués titulaires et des suppléants.

Il résulte du rapport de M. Emile Bender, sénateur [1], que les décrets pris pour l'application de la loi doivent réglementer la procédure de l'élection, le contentieux électoral, la durée des fonctions, les conditions d'éligibilité, selon une méthode analogue à celle instituée par les articles 134 et suivants du Livre II du Code du Travail pour l'élection des délégués mineurs. D'après le même document, l'élection aura lieu au scrutin secret, par bulletins mis sous enveloppes [2]. En ce qui concerne l'éligibilité, l'article 31 *v. c.* précise que les délégués devront être choisis par le personnel et dans son sein. Il leur faudra donc être liés au chef d'entreprise par un contrat de travail : nul n'est plus qualifié pour défendre des salariés que celui qui prend lui-même part à leur besogne. D'autres garanties morales et professionnelles ont paru utiles aux législateurs. Selon les mêmes travaux préparatoires [3], et conformément à l'accord Matignon, les délégués devront être Français et jouir de leurs droits, ainsi que la loi l'exige des administrateurs des syndicats. Il serait, en effet, à craindre que des étrangers ne vinssent à prendre une influence dangereuse pour la sécurité de l'Etat, ou qu'il ne survienne des dissentiments entre eux et les délégués français.

On pourrait aussi souhaiter chez les délégués certaines garanties d'expérience du métier et de connaissance de leur entreprise [4].

---

(1) *J. Off.* 1936, Doc. parl. Sénat (S. O.), annexe 224, p. 854.
(2) *J. Off.*, débats parl., Sénat, 18 juin 1936 (n° 46).
(3) *J. Off.* 1936, Doc. parl. Sénat (S. O.), annexe 224, p. 854.
(4) M. Maulion, sénateur, dans sa proposition de loi du 16 novembre 1937, demandait que les délégués appartiennent à la profession d'une façon continue depuis au moins deux ans, et à l'entreprise depuis au moins un an. (Sénat, annexe au P. V. de la séance du 16 novembre 1937, n° 531).

Enfin, la Commission mixte ne saurait décider que les délégués devront être affiliés à telle ou telle organisation syndicale. Une semblable stipulation serait contraire à la liberté garantie par l'article 31 *v. c.*

Les délégués du personnel ont pour rôle de présenter à la direction les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites. Grâce à eux, les travailleurs pourront présenter leurs observations sans avoir à en redouter de conséquences fâcheuses. Cette institution est une amorce de régime corporatif, qui tend à faire résoudre les conflits du travail par les intéressés tant à l'intérieur de l'entreprise que dans le cadre de la profession. Le ministère des délégués est facultatif. Il est toujours loisible à l'intéressé de s'adresser directement à l'employeur; les auteurs de plusieurs conventions ont cru bon de préciser ce point.

Les réclamations pourront porter tant sur l'application des tarifs de salaire que sur celle de la législation protectrice du travail. Ainsi chargés d'y veiller, les délégués renforcent l'Inspection du travail.

Telle est la lettre de la loi, mais le texte doit être interprété largement. Le critérium de la « réclamation individuelle » est bien délicat et, par la force des choses, les délégués en sont venus à servir d'intermédiaires entre patrons et salariés pour tout ce qui touche les intérêts de leurs mandants [1].

(1) Cette solution est consacrée par le projet dit « Statut moderne du Travail ». Le texte relatif aux délégués du personnel dispose dans son art. 5 que ceux-ci ont pour rôle de transmettre à la direction : « toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux conditions du travail... » Ils peuvent également saisir l'Inspecteur du Travail de toute difficulté qui serait de sa compétence. (*J. Off.* Doc. parl. Chambre, S. O., 1938, annexe 3.486, p. 24).

Par voie de conséquence [1], il appartiendra aux délégués de négocier à l'intérieur de l'entreprise les accords particuliers entre la direction et le personnel. Ils transmettront aux employeurs et syndicats intéressés les demandes de modification de la convention collective. Enfin, au cas de conflit collectif, ils auront à faire déposer par leur syndicat la requête aux fins de conciliation et d'arbitrage.

Les conventions aménageront la procédure d'audition des délégués, auxquels la loi permet de se faire assister d'un représentant de leur syndicat. Celui-ci, que l'on aura soin de choisir en dehors de l'entreprise, est soustrait à l'influence de l'employeur. Tout en conseillant le délégué, il pourra éventuellement le protéger.

La loi ne précise pas quels sont les droits et devoirs des délégués. Toutefois, l'on peut encore déduire des travaux préparatoires et de l'accord Matignon les principes suivants.

Les délégués devront observer le contrat de travail qui les lie. Toutefois, l'employeur devra leur laisser le temps libre nécessaire pour s'acquitter de leur mandat. Ils seront indemnisés des heures de travail ainsi perdues. L'action des délégués devra rester strictement professionnelle. Ils s'abstiendront de toute agitation politique et la défense par eux des intérêts ouvriers ne devra pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois : leur responsabilité civile pourrait se trouver engagée. Ils sont protégés contre l'arbitraire patronal. D'abord, par leur droit de se

(1) Maulion, *La République*, 5 septembre 1937.

faire accompagner d'un représentant du syndicat, ensuite parce qu'ils ne pourront être congédiés à raison de l'exercice de leurs fonctions. Toutefois, si dans cet exercice ils se rendaient coupables de faits illicites, ils pourraient encourir des sanctions.

Le délégué qui estime son renvoi abusif pourra saisir la juridiction prud'hommale conformément au droit commun.

Par l'étendue de leurs attributions, par les services qu'ils sont appelés à rendre tant à leurs employeurs qu'à leurs camarades, les délégués sont chargés d'une mission fort délicate. Pour la bien remplir, il leur faudra faire preuve de tact, d'autorité, et d'un sérieux esprit de conciliation.

Une remarque s'impose à nouveau. L'institution de délégués du personnel, acte purement réglementaire, ne devrait pas être le fait d'une convention. Vu leur utilité, l'ordre public est intéressé à leur existence : le législateur exige celle-ci pour qu'une convention puisse devenir la charte de la profession. Or, aucune considération d'intérêt local ne peut justifier de variations suivant les lieux dans le statut des délégués. De plus, la convention peut ne pas tout prévoir, en particulier dans la matière délicate du contentieux électoral. Si donc les décrets d'application ont soigneusement précisé ce statut, la convention se bornera à l'homologuer. Dès lors, il conviendrait que cette institution soit réglementée en détail et pour toute l'étendue du territoire par la loi [1].

(1) Solution adoptée par M. Maulion dans sa proposition de loi (*op. cit.*).

§ III

Le délai congé

C'est le temps imposé aux parties entre la rupture du contrat et la cessation définitive de son application.

L'article 31 *v. c.* prescrit aux auteurs des conventions de l'établir, en leur laissant le soin de la réglementer. En cette matière l'on entre dans un domaine qui devrait rester strictement législatif. Le délai-congé est d'utilité générale. Il importe que le salarié ne puisse être privé du jour au lendemain de son gagne-pain, sans avoir le temps ni les facilités nécessaires pour se procurer du travail. Il est pareillement souhaitable que le patron ne voie pas son entreprise désorganisée par le retrait massif de la main-d'œuvre. En pareil cas, le délai-congé permettra d'éviter les surprises, d'amorcer les négociations.

Facteur de paix sociale, il doit donc être imposé d'une façon générale [1], sans qu'il y ait besoin de l'accord des assujettis.

Aucun intérêt local sérieux ne risque d'être lésé par cette mesure, qui constituerait une heureuse uniformisation des conditions du travail.

(1) La loi ne semble pas s'être préoccupée du cas des manœuvres embauchés à la journée. En ce qui concerne cette catégorie de travailleurs il ne semble pas possible qu'il y ait de délai-congé.

§ IV

Procédures tendant à résoudre les conflits collectifs soulevés par l'application des conventions Délais

L'application de la convention est de nature à soulever des conflits collectifs entre patrons et salariés. Il faut, pour que l'accord puisse remplir son rôle de charte professionnelle, que la solution de ces conflits soit prévue à l'avance. Le législateur de juin 1936 y a pourvu par l'article 31 *v. c.*-6°. Dans son désir de voir régler toute difficulté par les intéressés, il leur imposa la création de procédures à cet effet. Mais l'arbitrage obligatoire a été adopté. L'on s'est trouvé en présence d'une dualité de réglementation. La situation a été profondément modifiée par la loi du 4 mars 1938. Il convient donc d'examiner séparément les deux stades de législation.

1° Réglementation de 1936.

Les conflits sont normalement résolus à l'aide de procédures établies par conventions collectives. La loi du 31 décembre 1936 se présente comme une loi supplétive. Elle ne fonctionne qu'à défaut d'une convention préalable.

Les intéressés ont pour établir ces procédures une liberté absolue. Dans certains cas, la procédure vise tous les conflits entre les assujettis; dans d'autres, seules les difficultés d'application de la convention sont en cause. Certains accords n'instituent qu'une procédure de conciliation, d'autres réglementent l'arbitrage. Souvent, les commissions mixtes s'en sont

référées purement et simplement aux décrets pris en application de la loi du 31 décembre 1936.

La pluralité de réglementation ainsi créée mérite les plus vives critiques. Ou bien la procédure organisée par la convention offre la même efficacité que celle de la loi — alors, elle fait double emploi et l'article 31 *v.* *c.*-6° s'avère inutile. Ou bien elle offre moins de garanties, elle est donc nuisible, car elle empêche la procédure légale de s'appliquer. Si au contraire la procédure conventionnelle offre des dispositions plus judicieuses, c'est la loi qui demande des réformes.

En tout état de cause, on est, en 1936, parti d'un principe faux. L'organisation des moyens de conciliation et d'arbitrage relève du législateur. Etant donné l'ampleur et la gravité des conflits sociaux, leur solution importe à l'intérêt général. On ne saurait en outre admettre que des formes de procédure plus ou moins heureuses puissent favoriser telle ou telle des parties dans certaine région ou certaine branche d'industrie. La concurrence que l'on veut réfréner s'en trouverait dangereusement accrue.

Si toutefois cette solution doit être maintenue en matière d'arbitrage, l'organisation de la conciliation par les intéressés ne mériterait pas les mêmes critiques. La conciliation doit, en effet, fonctionner avec souplesse, sans être enfermée dans des cadres par trop formalistes. L'entremise des délégués du personnel, l'intervention des syndicats sont de premiers moyens d'apaisement qu'il ne faut pas sousestimer.

Enfin, si la loi du 31 décembre 1936 précise bien qu'elle ne fonctionne qu'en matière de conflits collectifs, la loi du 24 juin 1936 omet de le faire. On eut

donc pu croire sous l'empire de ces lois que les conflits individuels pourraient, par accord préalable des organisations les plus représentatives, être soustraits à la juridiction normale des prud'hommes. Cette incertitude était de nature à créer des difficultés : nouveau grief à l'encontre de la loi du 24 juin 1936.

2° Réglementation de 1938.

A première vue, la législation de 1936 subsiste dans ses plus grandes lignes [1]. La loi du 4 mars 1938 se borne à des améliorations de détail. En principe, les procédures de conciliation et d'arbitrage doivent être établies par conventions collectives; à défaut de celles-ci seulement, les procédures seront établies d'autorité.

Il est curieux de constater à quel point le législateur reste attaché à la fiction du régime contractuel. Ce mot revient à chaque instant au cours des débats [2]. Pourtant on ne saurait ici parler de contrat, car la liberté des parties devient à peu près nulle. Dans ses articles 1 à 6, la loi nouvelle réglemente assez étroitement le genre de procédure que ces parties devront adopter. Elles se borneront à adapter leurs convenances particulières à un cadre préparé d'avance. Si elles ne le font point, la procédure leur sera imposée par décret.

Tout d'abord, l'article 31 *v. c.*-6° doit organiser une procédure complète de conciliation et d'arbitrage. Celle-ci jouera uniquement pour les conflits collectifs,

(1) *J. Off.* 1938. Doc. Parl. Chambre (S. O.), annexe 3.488, p. 25, exposé des motifs.

(2) *J. Off.* Doc. Parl. Chambre (S. O.), annexes 3.487 et 3.488, p. 25; exposés des motifs.
— Sénat, débats parlementaires, 26 février 1938, p. 195.

sans distinguer s'ils sont ou non soulevés par l'application de la convention. Cette procédure ne s'appliquera évidemment que si le conflit existe entre personnes soumises à la même convention. Sinon, l'article 7 prévoit encore une procédure établie par décret.

Les parties devront adopter une procédure comportant trois phases : discussion amiable entre les intéressés, conciliation, arbitrage.

Les formes de la procédure de conciliation sont imposées d'autorité. Les parties se borneront à réglementer la désignation des conciliateurs, leur nombre, la durée de leurs fonctions.

Quant aux arbitres, les parties n'ont plus guère qu'à les désigner nommément. Ils devront être citoyens français et jouir de leurs droits civils et politiques. L'article 3 de la loi dispose que chacune des parties devra désigner un arbitre titulaire et des suppléants. L'on peut hésiter sur l'interprétation de ce texte. D'après les termes de la loi du 24 juin 1936, on admettra que chacune des organisations présentes à la Commission mixte, et même chaque syndicat ayant adhéré ultérieurement à l'accord, pourra désigner ses arbitres. Cette interprétation a l'avantage de sauvegarder la liberté syndicale et d'assurer que les intérêts d'un groupement ne seront pas livrés au bon vouloir des autres. Mais l'article 5 de la loi de 1938 déclare qu'il n'y aura que deux arbitres en présence. Dès lors, faut-il entendre que pour chaque convention collective il n'y aura qu'un arbitre patronal et un arbitre du personnel, chacun ayant ses suppléants? Il n'est pas facile d'admettre cette solution. En effet, il s'agit de procédures qui devront être établies dans

le cadre de la loi du 24 juin 1936, où le mot « partie » ne saurait avoir deux sens contradictoires. Il semble plutôt que l'article 5 ne vise que le cas où un seul syndicat patronal et un syndicat ouvrier sont aux prises. Dès lors, il n'y a aucune difficulté. Mais qu'arrivera-t-il si plusieurs organisations sont intéressées? Devront-elles s'entendre sur le choix d'un arbitre commun? C'est une source de difficultés insolubles. Faut-il alors adopter la solution des deux arbitres uniques? Elle ne peut guère être admise lorsqu'il s'agit d'une convention importante, englobant des intérêts très divers : les artisans, les agents de maîtrise ne sauraient avoir les mêmes arbitres que le grand patronat et les ouvriers.

Dans bien des cas, la solution devra être recherchée dans l'article 7, 4° de la loi de 1938. L'on y suppose que les catégories de personnel pouvant avoir des intérêts distincts auront passé des conventions collectives différentes. Si un même conflit intéresse toutes ces personnes, la procédure commune est établie par décret et sort du cadre de cet exposé. Ainsi, plusieurs conventions particulières pourront prendre place dans le cadre d'un accord général. Mais s'il n'y a qu'une seule convention pour tous les représentants d'une même branche d'activité économique, et, dans tous les cas, si plusieurs syndicats sont en présence, on ne voit guère comment le problème serait résolu. Sans doute, les parties peuvent-elles par avance prévoir cette difficulté. Mais les termes de la loi ne sont pas heureux, il faut attendre les solutions de la jurisprudence.

La convention doit contenir une liste d'au moins cinq noms, entre lesquels les arbitres qui ne se

seraient pas entendus choisiront un surarbitre pour les départager. Mais si dans un délai d'un mois, cette liste n'est pas établie, le Premier Président l'établit d'office, après avis des préfets.

Enfin, la loi de 1938 ajoute un huitième paragraphe à l'article 31 *v. c.* : les conventions devront stipuler des délais qui ne pourront excéder un mois pour le règlement de chaque différend et huit jours pour chaque phase de la procédure.

Quant à la compétence des arbitres, à la manière dont elle s'apprécie, à leurs droits et obligations, aux principes dont ils s'inspireront pour statuer, aux formes et effets de leurs décisions, et aux recours contre celles-ci, tous ces points ne sont plus abandonnés à la libre volonté des parties. Ils sont, comme il se doit, régis par la loi.

Quoi qu'on en puisse penser, la situation de 1936 est renversée. On ne peut que s'en louer, car l'ordre public a repris ses droits.

Toutefois, la loi nouvelle ménage des transitions. Tandis qu'elle s'applique à toutes les procédures en cours (art. 8) elle dispose que les conventions passées sous le régime de 1936 pourront encore servir de chartes professionnelles, même si elles sont renouvelées par tacite reconduction. Cette mesure est du reste sans danger, car la loi de 1938 rend caduques toutes dispositions contraires.

§ V

Procédures suivant lesquelles la convention pourra être revisée ou modifiée

La convention collective étant destinée à servir de loi pour la profession doit être permanente comme la loi elle-même. Pour qu'elle puisse durer, elle doit être susceptible d'évoluer, de s'adapter aux nouvelles conditions économiques. Il faut donc prévoir non seulement les moyens propres à assurer sa continuité, mais encore les procédés destinés à la reviser, à la modifier.

La loi du 25 mars 1919 s'était bornée aux premiers moyens, en prévoyant la tacite reconduction, mais la convention vivait et mourait inchangée, sauf consentement unanime des parties.

Au contraire, préoccupé d'assurer la pérennité des conventions collectives, le législateur de 1936 leur impose, dans son article 31 *v.* c.-7°, la création de procédures de revision et de modification.

A première vue, cette disposition semble judicieuse. Le vœu de la loi est que les parties composent elles-mêmes leur charte professionnelle. Il paraît donc normal qu'elles assurent sa continuité et son évolution.

Cette opinion ne doit pas être retenue. En effet, ce genre de procédure ne diffère pas essentiellement des autres procédures auxquelles peut donner lieu la convention. Si elle était arrivée à son terme sans revision ni retouche, il eut fallu, pour en édifier une autre, tenter un accord entre les parties. A défaut de cet accord, on eut fait convoquer une Commission

mixte. Si les travaux de cette Commission étaient demeurés infructueux, le dernier mot eut appartenu aux mesures de contrainte, à l'arbitrage. Mais une fois la nouvelle convention en vigueur, tout se serait passé comme si l'ancienne avait simplement été modifiée.

On peut également envisager le cas de la revision ou modification demandée pour une convention en cours. Des difficultés peuvent surgir et dégénérer en conflit. L'on retombe alors dans la procédure de solution des différends soulevés par l'application de la convention. Dès lors, les raisons déjà exposées à ce sujet s'opposent à ce que les procédures tendant à modifier les conventions soient abandonnées au bon plaisir des parties. Dans l'état actuel de la législation, les procédures prévues à l'article 31 *v. c.*-7° semblent devoir être soumises à la loi du 4 mars 1938 sur la conciliation et l'arbitrage. En effet, un cas de revision est spécialement prévu dans cette loi, qui lui applique ses dispositions. C'est la revision des salaires en cas de variation notable du coût de la vie. C'est en pratique le principal motif de modification à une convention. Il y a en outre un argument de texte. La loi nouvelle impose aux parties la fixation de délais de procédure. Cette obligation figure à l'article 31 *v. c.*-8°. Elle s'applique donc tant aux procédures de revision qu'à celles de conciliation et d'arbitrage. Le terme « différend » est ainsi employé dans les deux cas.

En réalité, la formation des conventions collectives, leur revision, la solution des conflits soulevés sous leur empire ne sont qu'une seule et même procédure,

envisagée à des instants différents. Cette procédure peut s'analyser rationnellement en trois actes.

1° Accord des intéressés. C'est là que se placeront les tractations entre patrons et délégués du personnel, les interventions syndicales. C'est le temps des discussions amiables et libres.

2° Si l'accord n'intervient pas, un organisme est réuni, qui s'appellera selon les cas Commission mixte ou Commission paritaire de conciliation. L'autorité publique s'efforcera de rapprocher les parties. C'est la phase de conciliation.

3° Si tout arrangement volontaire est impossible, puisqu'il faut arriver à une solution, l'autorité publique tranchera le conflit : c'est l'arbitrage.

Une législation bien comprise édicterait une réglementation unique, assez souple pour s'adapter aux cas d'espèce.

Il faut donc se garder de confondre le contenu des conventions collectives et les méthodes employées pour les rédiger. Le premier peut être purement volontaire. Les secondes constituent des garanties de forme qui doivent être les mêmes pour tous : une procédure qui relève du législateur.

Cette compétence exagérément étendue allouée aux parties par l'article 31 *v. c.* est d'autant plus fâcheuse qu'elle multiplie entre elles les points de friction et les sujets de discorde.

Ce même article 31 *v. c.* se termine par une disposition singulière : « les conventions collectives ne doivent pas contenir de dispositions contraires aux

lois et règlements en vigueur, mais peuvent stipuler des dispositions plus favorables » [1].

Ce paragraphe semble pour le moins inutile. C'est une paraphrase de l'article 6 du Code civil.

En réalité, cette phrase est lourde de conséquences.

De toute évidence, elle est écrite pour les syndicats ouvriers. C'est en leur faveur que la convention peut être plus avantageuse que les lois protectrices du travail.

Or, de nombreuses conventions stipulent que « la loi sera respectée » ...que « le droit syndical n'aura pas pour effet des actes contraires aux lois », etc... Il semblerait donc que certains assujettis reconnaîtraient à leurs représentants une autorité au moins égale à celle du législateur : d'une part, ils se sentiraient plus tenus par une prescription de leurs délégués que par un texte voté au Parlement; d'autre part, la signature de la partie adverse leur semblerait une meilleure garantie de sa fidélité à ses obligations.

Dès lors s'explique la compétence de la Commission mixte étendue à des questions parfaitement étrangères au droit privé : c'est la mise en application de la souveraineté des syndicats.

De pareilles tendances appellent les plus expresses réserves.

---

(1) Comment concilier ce dernier membre de phrase avec les termes restrictifs des articles 2 et suivants de la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail? — Cette contradiction semble avoir échappé au législateur de 1936. Si l'on s'en tenait à la lettre du texte, il faudrait penser que l'article 31 v. c. *in fine* déroge expressément à la loi de 1898. Une telle interprétation est discutable, et il semble qu'en pratique le cas ne s'est pas encore présenté.

TROISIÈME PARTIE

L'Extension des Conventions Collectives

Instrument de concorde sociale, la convention collective ne doit pas être rédigée pour l'utilité de ses seuls auteurs. Pour qu'elle mette un frein à la concurrence, pour que ses effets soient durables, il faut que son champ d'application s'accroisse du plus grand nombre possible d'assujettis. Comment obtenir cet accroissement? Tel est le problème de l'extension.

Dans ce domaine, le divorce est définitivement consommé entre les législations de 1919 et de 1936, tant pour les principes que pour l'application.

CHAPITRE PREMIER

L'Extension des Conventions Collectives dans la Loi du 25 Mars 1919

L'ancienne législation ne consacre à la matière qu'un texte bref [1] : l'article 31 *j*. L'extension se faisait alors par voie d'adhésion purement volontaire. Quiconque aurait pu être initialement partie à la convention pouvait y adhérer ultérieurement : syndicat ou autre groupement d'employeurs ou d'employés, employeur isolé. Mais, cette facilité d'accès à la convention n'était qu'apparente. En effet, la convention collective de 1919 est un contrat. Elle repose exclusivement sur la libre volonté de ses

(1) On ne saurait voir un essai d'extension automatique aux tiers dans la disposition de l'article 31 *n* déclarant que les stipulations de la convention s'appliqueront, sauf décision contraire, dans les rapports des parties avec les tiers.

auteurs, et pour qu'un nouveau venu puisse entrer dans son champ d'application, il lui faut obtenir le consentement de tous ceux-ci.

Une telle solution est parfaitement logique. Elle est conforme aux principes traditionnels. Mais ce triomphe de l'individualisme est un sérieux obstacle à la généralisation des conventions collectives. Il suffira que tel employeur s'oppose à la présence de tel groupement de salariés, que tel syndicat ouvrier entende se réserver un monopole, pour faire avorter tout essai de réglementation générale.

Par son respect exagéré de l'autonomie de la volonté, la loi de 1919 ruine toute possibilité d'organisation professionnelle [1].

(1) Sur les causes de l'échec de la loi du 25 mars 1919, cf. Introduction.

CHAPITRE II

L'Extension des Conventions Collectives dans la Loi du 24 Juin 1936

L'analyse de la nouvelle réglementation faite au cours des chapitres précédents a montré que ses auteurs ont eu pour principal souci de promouvoir l'élaboration de règlements professionnels. Pour y parvenir, l'accord des intéressés n'a plus été qu'un moyen, faute duquel il était procédé par voie d'autorité. Comme ces règlements ne seront durables et efficaces que s'ils sont généralisés, la loi prévoit encore, et selon la même formule, deux moyens d'extension : l'adhésion volontaire et l'adhésion par voie d'autorité.

Section I

L'ADHESION VOLONTAIRE

§ I

Procédure

Cette méthode est prévue par la nouvelle rédaction de l'article 31 *j*. Désormais, tout syndicat professionnel qui n'est pas partie à la convention peut y adhérer ultérieurement, sans avoir besoin du consentement des auteurs. Il lui suffira pour cela d'une notification au greffe ou au secrétariat auprès duquel la convention aura été déposée. Le lendemain de cette notification, l'adhésion est valable.

La question aurait pu se poser de savoir à quel moment cette adhésion peut avoir lieu. Serait-elle possible au cours des négociations amiables entre intéressés ou à la Commission mixte? Il est certain que non. Outre que l'article 31 *j* ne prévoit que l'adhésion à un accord déjà conclu, il postule que cet accord est complet et définitif, puisqu'ayant fait l'objet d'un dépôt.

§ II

Caractères juridiques

Cette forme d'adhésion volontaire est désormais la seule possible, aussi bien dans les conventions simplement régies par la loi de 1919 que dans les conventions-chartes professionnelles de 1936.

Dans le premier cas, on pourrait penser que l'effet de la réforme est simplement de transformer la convention en un accord ouvert aux autres syndicats. Ce serait une dérogation au droit commun faite dans l'intérêt général. Celui-ci demandant la généralisation de l'accord, le refus des signataires serait censé abusif et injustifié. On présumerait que leur volonté légitime est de supprimer la concurrence. — Il semble bien plutôt que le nouvel article 31 *j* soit une incontestable pénétration en droit français de l'acte unilatéral de volonté pris comme source de droits et obligations. Selon les principes défendus par M. Duguit, la convention collective créerait alors une situation juridique objective dont l'adhérent s'emparerait à son profit. Le caractère contractuel d'une pareille opération ne semble donc pas soutenable, puisque c'est la loi et non l'accord des parties qui donne à des tiers un droit aussi important. Cette méthode est logique dans le système de 1936, où la convention collective n'a plus guère du contrat que quelques apparences. Mais elle jure appliquée dans une convention régie par la loi de 1919. Elle en fait un acte hybride, partiellement contractuel et partiellement réglementaire.

L'adhésion volontaire revêt un intérêt encore plus considérable, dans le seul cadre de la loi nouvelle. Elle y occupe une place à part, car elle ne vient pas des mêmes auteurs. Le nouvel article 31 *j* est dû à M. Henri Meck, député alsacien, théoricien en vue du syndicalisme catholique [1]. Sa réforme est inspirée

(1) *J. Off.* 11 juin 1936, débats parl. Chambre et dossiers de l'Action Populaire, 15 juillet 1937.

par les craintes, vives en 1936, de voir accorder le monopole à la représentation ouvrière aux syndicats confédérés.

L'adhésion est réservée aux syndicats. M. Meck déclare qu'à raison des formes simples et peu coûteuses de leur constitution, l'atteinte à la liberté reste faible [1].

En réalité, on retrouve dans le nouvel article 31 *j* cette idée que le syndicat seul est la cellule élémentaire de la profession, tant chez les employeurs que chez les salariés.

Cette procédure est instituée en faveur de ceux qui n'ont pas été membres de la commission mixte : de ceux que l'autorité administrative n'a pas trouvés suffisamment représentatifs. Ces syndicats n'ont pu créer la convention, mais en adhérant, ils s'assureront les avantages des parties primitives.

L'amendement Meck consacre donc la représentation des minorités dans l'organisme professionnel. Il amorce la représentation proportionnelle dans la législation du travail. C'est une atteinte au souverain pouvoir des majoritaires.

§ III

Effets de l'adhésion volontaire

En adoptant la convention collective, l'adhérent bénéficie des mêmes droits et assume les mêmes obligations que les auteurs. Tarifs de salaires, répar-

(1) *J. Off.* 11 juin 1936. Débarts parl. Chambre, et dossiers de l'Action Populaire, 15 juillet 1937.

tition des heures de travail, organisation professionnelle, s'appliqueront à son égard. Il jouira, proportionnellement à l'importance des organisations présentes, des mêmes droits que les autres en matière d'application, de contrôle, de modification de la convention collective.

L'utilité de l'adhésion volontaire a été discutée [1]. En effet, dans la majorité des cas, la convention passée dans les formes de 1936 est destinée à faire l'objet d'une extension par voie d'autorité. Cependant, l'adhésion volontaire garde sa valeur.

Tout d'abord, elle facilite la conclusion d'accords spontanés : lorsqu'un arrangement est conclu entre diverses collectivités, d'autres ne peuvent en être écartées systématiquement. C'est autant de gagné pour l'uniformisation des conditions du travail.

Cette adhésion a été conçue comme une garantie contre les prétentions exclusives des syndicats majoritaires. Sans doute, l'interprétation large des termes : « les plus représentatives » est-elle de nature à assurer la liberté syndicale, mais l'adhésion volontaire subséquente est pour les minoritaires une nouvelle garantie, qui a l'avantage d'être clairement inscrite dans la loi.

Lorsqu'il s'agira de procéder à l'extension de l'accord, l'adhésion préalable des tiers facilitera l'opération.

Une fois l'extension accomplie, l'adhésion ne devient pas inutile. En effet, le groupe adhérent devient partie à la convention. Proportionnellement à son importance, il sera mis sur un pied d'égalité avec

(1) Dossiers de l'Action Populaire, 15 juillet 1937, p. 1.575.

les auteurs de l'accord : le Code du Travail ne fait pas de différence entre ceux qui ont rédigé l'acte et ceux qui y ont adhéré ultérieurement. Ces nouveaux venus participeront donc à l'application et au contrôle de la convention. Ils auront leurs représentants dans les organisations chargées de régler les différends, dans les conseils de discipline, les commissions chargées de surveiller le coût de la vie et autres organismes qui pourraient être institués par la convention.

L'affirmation par l'article 31 *v. c.*-1° de la liberté syndicale doit dissiper les craintes premières de voir un groupement majoritaire se réserver tous les postes [1]. L'extension d'un pareil texte serait justiciable d'un recours en Conseil d'Etat [2].

Enfin, par l'adhésion, les minoritaires pourront faire maintenir un arrangement qui leur semble heureux, et s'opposer au besoin à une dénonciation injustifiée.

Section II

L'EXTENSION PAR VOIE D'AUTORITE

Cette procédure est la grande pensée du législateur; la réforme la plus grosse de conséquences juridiques et pratiques qu'il ait réalisée. C'est en vue de cette

(1) Dossiers de l'Action Populaire, 1937, *op. cit.*

(2) Si l'extension d'un pareil texte n'était pas demandée, la question de l'adhésion ne se poserait pas. Les minoritaires auraient intérêt à contracter pour leur propre compte, quitte à passer un accord reproduisant les termes du premier. Ce dernier moyen a été employé à Cholet en 1936.

extension que sont formulées toutes les règles de la loi de 1936, et toutes les conventions passées sous leur empire sont en principe destinées à la subir.

§ I

Origine

L'idée n'en est pas nouvelle. En 1918, M. Strauss rapportait devant le Sénat un projet aux termes duquel les conventions collectives intervenues entre « les syndicats patronaux et ouvriers qualifiés pour représenter les intérêts généraux d'une profession dans une région déterminée » pouvaient, sur la demande de ceux-ci, être étendues par arrêté préfectoral à tous les membres de la profession dans la région considérée [1].

La même année, M. Jean Lerolle déposait devant la Chambre une proposition tendant à un but identique [2].

Ces textes aboutissant au triomphe des théories réglementaires furent à l'époque l'objet des plus vives critiques.

Dans la thèse qu'il consacre aux conventions collectives, M. Brèthe de la Gressaye, professeur à la Faculté de Droit de Bordeaux, signalait qu'en France le syndicalisme libre n'offrait jamais une représentation exacte des intérêts de la profession. L'extension lui semblait abusive et l'autorité chargée de

(1) *J. Off.* Doc. parl. Sénat 1918, annexe n° 499, p. 769 à 772.
(2) *J. Off.* Doc. Parl. Chambre, 1918, annexe n° 5.243.

l'édicter, incompétente [1]. Ces tentatives parurent subversives à un Parlement encore imprégné de principes contractuels et libéraux. Elles échouèrent.

Depuis lors, en 1933, M. Meck, député, fit encore devant la Chambre une proposition dans le même sens, qui demeura sans suite [2].

Le principe en a été finalement repris et réalisé par les articles 31 *v. d.* et suivants de la loi du 24 juin 1936.

§ II

Economie de l'institution

L'article *vd* présente l'extension comme une prérogative quasi souveraine pour le Ministre du Travail. Il peut, par un arrêté, rendre obligatoires les dispositions de la convention pour tous les patrons et salariés, dans la branche de production et la région, pour la durée et aux conditions prévues par elle.

1° Objet de l'extension.

Selon la lettre de la loi, l'extension n'est possible que pour les conventions élaborées par la commission mixte et contenant les dispositions prévues à l'article 31 *v. c.*

Ce dernier point ne souffre pas de discussion.

---

(1) Brèthe de la Gressaye : *La nature juridique des conventions collectives de travail.* Thèse Bordeaux.

(2) Doc. Parl. Chambre, annexe 1.289, sess. ord. 1933, p. 1630.

En revanche, il est des exemples de conventions ainsi étendues, qui n'étaient pas l'œuvre d'une Commission mixte, mais dont les auteurs étaient bien les organisations les plus représentatives. Le Conseil National Economique se montre favorable à cette interprétation [1] qui a l'avantage de favoriser les discussions amiables.

Par ailleurs, la sentence arbitrale vaut convention collective. Ses dispositions peuvent dont être étendues aux tiers, dans le cadre de l'article 18 de la loi du 4 mars 1938.

Une controverse est née. Le Ministre doit-il rendre obligatoire toute la convention, ou a-t-il un droit de discrimination?

Un point est indiscutable : le Ministre n'a pas droit d'amendement. D'autre part, l'article 31 *v. d. in fine* semble opposé à la discrimination : l'extension devant avoir lieu « aux conditions » prévues par la convention elle-même.

Toutefois, le Conseil National Economique semble s'être rangé à l'avis contraire [2]. En effet, dit-il, l'article 31 *v. d.* ne dit pas que « la convention collective », mais « les dispositions de la convention collective » pourront être étendues. Puisque le Ministre peut la rejeter en bloc, il doit pouvoir en rejeter certains articles : qui peut le plus peut le moins. Il ne serait du reste pas souhaitable qu'une convention, bonne en elle-même, ne puisse être étendue en raison d'une disposition fâcheuse et isolée.

---

(1) *J. Off.*, C. N. E. annexe 21 avril 1937, p. 256 et 257.
(2) *J. Off.*, C. N. E. annexe du 21 avril 1937, *op. cit.*

Cette interprétation est des plus discutables. La convention collective est un tout. Certaines stipulations ont pu être pour les parties une condition essentielle de leurs engagements. De plus, dans le système de 1936, les syndicats ne passent une convention collective que dans le but d'en demander l'extension, afin de maintenir l'égalité dans les conditions de travail. Si une disposition de ce texte n'est pas étendue, elle reste contractuelle pour ses auteurs et l'égalité se trouve rompue.

Pour trancher le débat, il faut écarter une hypothèse : celle où la convention contiendrait une clause illicite ou immorale. Ce sera par exemple une mesure d'ostracisme envers certains syndicats. Cela ne se produira guère que si la convention est l'œuvre amiable de certaines organisations intéressées. En pareil cas, la question de l'extension n'a même pas à se poser. La clause est nulle. Si elle est une de celles imposées par la loi, ou si elle est considérée comme essentielle par les parties, l'accord entier est nul.

Reste donc l'éventualité d'une disposition simplement fâcheuse. Alors, le Conseil National Economique recommande la plus grande prudence. Si la clause est imposée par la loi ou déterminante pour l'engagement des auteurs, il faut étendre ou rejeter la convention entière. La disjonction n'est admissible que si l'on est certain de ne pas bouleverser l'ordre juridique voulu par les parties. Tel est le cas par exemple d'une stipulation qui ne serait pas du domaine de la convention parce que réglant les rapports de telle des parties avec les tiers. Ainsi fut écartée une disposition relative à la suppression du pourboire dans les hôtels du Morvan.

Cette pratique ne semble pas avoir eu de résultats fâcheux. Mais sur le terrain purement juridique, si l'on excepte le cas d'une stipulation totalement étrangère au domaine de la convention, elle ne paraît pas acceptable.

2° Procédure de l'extension.

C'est l'ensemble des formalités qui s'imposent au Ministre avant de prendre son arrêté.

a) *L'enquête.*

Pour que la convention puisse devenir loi professionnelle, il faut s'assurer qu'elle répond bien aux nécessités économiques et ne soulève pas d'objection capitale.

Deux moyens sont envisagés :

a) L'article 31 *v. c.* dispose que le Ministre devra faire paraître au *Journal Officiel* un avis relatif à l'extension envisagée et contenant des renseignements suffisants sur le texte, notamment sur le lieu du dépôt. Cette insertion invite les intéressés à faire parvenir leurs objections et avis dans un délai que la loi veut de quinze jours au moins.

b) Il résulte des travaux préparatoires [1] que le Ministère du Travail a l'habitude d'envoyer aux intéressés des notifications individuelles, contenant une notice explicative et rappelant les délais. L'Inspection du Travail est chargée de cette transmission. Etant donné la vaste incidence des conventions collectives, la liste des intéressés peut être difficile à établir.

(1) *J. Off.* Doc. Parl. 1936, Sénat, annexe 46.

B) *Consultation du Conseil National Economique.*

a) Nature et fonctionnement de cette Assemblée.

Elle a été instituée en 1925 par un décret qui fut ratifié par la loi de Finances du 29 avril 1926. Ce Conseil a été réorganisé par une loi du 19 mars 1936.

Sa constitution avait été réclamée dès l'après-guerre, notamment par la C. G. T. en 1919.

Le Conseil National Economique a pour mission d'étudier les problèmes interessant la vie économique du pays, d'en rechercher les solutions et de les proposer aux Pouvoirs publics. Il émet des avis sur les projets que ces Autorités lui soumettent; il en suit l'application et propose des mesures de contrôle et d'organisation de la production et des échanges.

Ses attributions sont purement consultatives. Cependant, à la demande des parties, il peut arbitrer les conflits.

Il est rattaché à la Présidence du Conseil, dont le titulaire est son président de droit. Un autre ministre peut le remplacer.

Le Conseil National Economique comporte trois formations : les Sections professionnelles, l'Assemblée générale, la Commission permanente.

Les Sections professionnelles, constituées par décret, comportent en parties égales des représentants des chefs d'entreprise et des travailleurs qui sont élus par des Associations professionnelles désignées par décret. Les sièges à pourvoir sont répartis entre elles d'après leur importance. Les décrets arrêtant la liste de ces Associations sont susceptibles de pourvoi en Conseil d'Etat. Les Sections profes-

sionnelles sont compétentes pour tout ce qui regarde leur branche de production.

L'Assemblée générale comprend des délégués des Sections professionnelles, des représentants de divers intérêts économiques, financiers, territoriaux, enfin, des personnalités désignées à raison de leur compétence. Cette Assemblée est convoquée annuellement, ainsi que sur demande des Chambres ou du Gouvernement.

La Commission permanente coordonne les travaux. Elle reçoit les vœux, assure les relations avec les Pouvoirs publics. L'Assemblée générale peut lui déléguer d'autres attributions.

b) Procédure devant le Conseil National Economique.

Avant de prendre son arrêté d'extension, le Ministre du Travail doit prendre avis de la Section professionnelle compétente du Conseil National Economique.

Si plusieurs Sections professionnelles sont intéressées, chacune donnera son avis. Ce texte soulève une difficulté. La loi du 19 mars 1936 faisait des Sections professionnelles de simples organes d'étude; le pouvoir de décision appartenant à la Commission permanente. Or, l'article 31 *v. e.* de la loi du 24 juin 1936 donne compétence à ces seules Sections pour apprécier si les conventions soumises à leur étude doivent être étendues. Si l'on s'en tient à la lettre de la loi, l'avis des Sections professionnelles suffit et la Commission permanente n'a pas à être consultée. Mais cette manière d'agir n'irait pas sans inconvénients. Normalement, la Commission permanente doit être au courant du travail des Sections professionnelles. Il

est dans son rôle de coordonner ces travaux. De plus, la Section examinera le projet du point de vue étroit de la profession. La Commission permanente, au contraire, représente toute l'économie du pays. Comme telle, il est bon qu'elle donne son avis. Dans ces conditions, le Secrétariat général du Conseil National Economique a imaginé la procédure suivante. La Section professionnelle examine le projet d'arrêté et donne son avis au Ministre. Mais cet avis est transmis à la Commission permanente qui peut ainsi donner le sien.

Dans le même but d'unité jurisprudentielle, l'examen de toutes les affaires est confié à deux rapporteurs pour tout le Conseil.

Mais le Conseil National Economique n'est pas une sorte de grand Conseil des corporations qui aurait droit de veto. Il est une simple Assemblée consultative, dont l'avis ne lie pas le Ministre. Il n'a sur ce dernier qu'une influence morale, et cela est insuffisant.

c) *L'arrêté d'extension.*

Il sera pris une fois que les formalités seront accomplies. Il ne sera guère écarté que si au courant de l'enquête il se révèle des oppositions par trop importantes. Pratiquement, l'avis contraire du Conseil National Economique ou une enquête défavorable auront pour effet le renvoi du texte devant la Commission mixte, aux fins d'amendement.

3° Effets de l'arrêté d'extension.

L'arrêté rend les dispositions de la convention obligatoires pour tous les patrons et salariés appartenant à la profession et exerçant dans la région pour

laquelle la convention est passée. C'est donc là le but véritable de la loi; tout le reste, y compris l'accord des auteurs, n'est édicté qu'en vue de préparer ce résultat. Un texte rédigé dans cette intention mérite bien le nom de convention-loi.

Le champ d'application de l'arrêté est strictement le même que celui de la convention. Impossible d'étendre celle-ci à d'autres branches économiques, à des territoires plus vastes. C'est pourquoi, lorsque certaines organisations sollicitèrent l'extension de la convention relative au tissage de la soie et de la rayonne dans le Sud-Est aux régions des Vosges et du Nord, celle-ci fut refusée comme contraire à l'article 31 *v. d.* [1]. Le champ d'application territoriale doit donc être soigneusement défini. Le Conseil National Economique demande que l'on se réfère aux circonscriptions administratives : départements, arrondissements, cantons, communes. On utilise également les circonscriptions économiques, telles que le territoire d'une Chambre de Commerce.

La mise en pratique de cette législation a soulevé des controverses qui durent encore, sur le point de savoir si l'arrêté d'extension a quelque répercussion sur le contenu de la convention et inversement. Ces controverses sont dues tant à l'imprécision des termes de la loi qu'à la coexistence de textes d'époque et d'inspiration différentes.

(1) *J. Off.* C. N. E., annexe du 21 avril 1937, *op. cit.*

A) *Répercussions de l'arrêté sur la convention.*

La loi de 1919, soucieuse de liberté, avait soigneusement prévu les moyens qu'auraient les parties à la convention pour s'en dégager. L'article 31 *f* disposait que la convention à durée indéterminée pouvait toujours se rompre par la volonté d'une des parties. L'article 31 *m*. réglementait leur dénonciation. Enfin, l'article 31 *n*. concernait le retrait des individus appartenant à un groupement qui serait partie à la convention lorsque celle-ci était à durée indéterminée, tout au moins à leur égard. D'autre part, rien ne s'opposait à ce que les parties puissent aménager d'autres cas de dénonciation, comme bon leur semblerait. Notamment, certaines conventions envisageaient la dénonciation comme moyen de demander la revision, et la rendaient possible même si elles étaient à durée déterminée.

Or, l'arrêté d'extension rend la convention obligatoire, même pour des tiers. L'article 31 *v. f.* ne prévoit comme dénonciation valable que celle qui serait unanime. Dès lors, les dénonciations unilatérales sont-elles encore possibles?

Un cas doit être mis à part. C'est celui de la convention à durée déterminée qui arrive à échéance. La dénonciation est alors un moyen normal d'empêcher la tacite reconduction. L'article 31 *v. f.* pourra jouer. La dénonciation n'a d'effet qu'au jour où la convention expire et ne tombe pas sous le coup de l'arrêté.

Mais qu'arriverait-il dans toute autre hypothèse, quand la dénonciation doit avoir effet lorsque l'arrêté d'extension est en vigueur?

Le Conseil National Economique penche pour la validité de la dénonciation unilatérale [1]. Lorsqu'elle est expressément envisagée dans la convention, elle doit être respectée.

En effet, l'extension doit se faire aux conditions prévues par l'accord. A fortiori, s'il s'agissait d'une procédure de révision prévue par l'article 31 *v. c.*, l'article 31 *v. f.* ne s'aurait y contredire.

Quand les articles 31 *m.* et 31 *n.* sont seuls en jeu, le Conseil National Economique estime inadmissible que l'arrêté ministériel enchaîne sans détermination de durée des gens qui n'ont pas participé à la convention s'ils ne peuvent se dégager.

Il admet donc que les parties doivent conserver cette faculté et, pour conclure, émet les vœux suivants : que la loi soit amendée par la suppression de l'article 31 *v. f.*-1°, jugé obscur et inutile et par la précision que seules les conventions à durée déterminée pourront être étendues. En effet, si rien ne s'oppose à la conclusion pour une durée indéterminée d'une convention ne s'appliquant qu'aux parties, qui pourront la dénoncer, en revanche, elle ne peut être, pense le Conseil, étendue à des tiers qui ne semblent pas pouvoir user des articles 31 *m.* et 31 *n.*

Cette opinion semble bien condamnée par les travaux préparatoires. L'article 31 *v. f.* incriminé portait dans le projet gouvernemental le n° 31 *v. g.* Il existait un autre article 31 *v. f.* constatant qu'après l'extension, les gens liés par une convention à durée indéterminée perdent les droits de dénonciation prévus

(1) *J. Off.*, annexe 21 avril 1937, C. N. E. *op. cit.*

aux articles 31*m.* et 31 *n.* L'exposé des motifs ne laisse aucun doute sur ce point [1]. Sans doute, M. Dommange a-t-il fait supprimer cet article pour sauvegarder les principes contractuels, mais le rapport de M. Ambroise Croizat conclut encore que les articles 31 *m.* et 31 *n.* sont paralysés par l'arrêté d'extension. Enfin, devant le Sénat, le rapporteur M. Bender a dégagé le sens à donner à cette suppression : l'ancien article 31 *v. f.* était inutile, la convention une fois généralisée est devenue un acte d'autorité. Nul ne peut s'en évader. Ce que la loi de 1919 ne peut plus faire, le simple accord des parties ne le pourra pas.

Il faut adopter cet avis. Le Conseil National Economique tente de sauvegarder la liberté des assujettis, c'est là le moindre souci de la loi. Ce qu'elle veut avant tout, c'est mettre sur pied une organisation professionnelle solide, et les conclusions du Conseil National Economique en seraient la ruine. En effet, le droit de dénonciation est réservé aux parties à la convention, qui, dans la législation de 1936 sont obligatoirement des groupements, ou aux membres de ceux-ci. Dès lors, la loi sera tournée. Les dissidents s'inscriront en masse aux syndicats; au besoin, ils créeront des organisations fantômes et, jouant de l'amendement Meck, ils adhéreront à la convention pour la dénoncer ensuite individuellement ou en bloc. Dès lors, la tentation serait grosse pour certains employeurs de pousser leur personnel dans cette voie

(1) *J. Off. Doc.* Parl. Chambre, annexe 189, p. 826, séance du 9 juin 1936.

et de s'y engager eux-mêmes. De toute manière, l'extension et la convention seront ruinées.

Le législateur de 1936 n'a pu vouloir un résultat aussi déraisonnable, qui aboutirait à la destruc- de son œuvre. La loi du 18 juillet 1937, prorogeant d'autorité toutes les conventions arrivant à échéance avant le 1er décembre 1937, n'est pas pour donner raison au Conseil National Economique. Il faut se résoudre à reconnaître la disparition de régime contractuel.

B) *Répercussions de l'accord des parties sur l'arrêté.*

a) Interprétant l'article 31 *v. d.*, le Conseil National Economique a décidé par l'organe de sa 11ème Section professionnelle et de sa Commission permanente que si les parties avaient mis la convention en vigueur avant l'arrêté d'extension, celui-ci aurait effet rétroactif à la date de cette mise en vigueur. Le Conseil motivait sa décision par des considérations d'ordre pratique. Il fallait, pensait-il, empêcher que les industriels n'ayant pas pris part à l'élaboration de la convention ne tirent de ce fait un avantage, même provisoire, sur les auteurs de l'accord. Cela irait, en effet, à l'encontre du vœu de la loi. Le Conseil ne se dissimulait du reste pas les objections d'ordre juridique qui pouvaient être formulées à l'encontre de son avis. Craignant en outre que les tiers qui se verraient ainsi imposer rétroactivement des obligations peut-être fort lourdes ne s'en trouvent financièrement par trop gênés, le Conseil souhaitait un amendement de la loi permettant de ne faire rétroagir l'extension que du jour où elle serait demandée, si la rétroacti-

vité au jour de l'entrée en vigueur de l'accord risquait d'avoir des inconvénients sérieux [1].

Cette interprétation est aujourd'hui rejetée. En effet, des divergences d'opinion se sont manifestées parmi les arbitres chargés d'appliquer l'article 31 *v. d.* Comme nombre d'entre eux étaient fonctionnaires publics, le Ministre du Travail a demandé au Conseil d'Etat de trancher la controverse. La Section des Travaux publics de cette Assemblée [2] considérant qu'un arrêté ministériel ne saurait disposer que pour l'avenir, et que rien, ni dans la loi, ni dans les travaux préparatoires ne vient étayer la thèse de la rétroactivité, a décidé que l'arrêté d'extension ne rétroagirait pas. L'article 31 *v. d.* se borne à subordonner la durée de l'arrêté à celle de la convention, et si des difficultés d'ordre pratique se manifestent, leur solution appartient à la loi.

La jurisprudence a suivi l'avis du Conseil d'Etat et décide que l'arrêté d'extension n'a d'effet que du jour de sa publication [3].

b) L'arrêté, dispose l'article 31 *v. f.*, cessera d'avoir effet lorsque toutes les parties existantes se seront mises d'accord pour le dénoncer, le reviser ou le modifier.

Le sens de cet article a déjà été précisé en ce qui concerne le droit de dénonciation. Il convient d'ores et déjà de faire toutes réserves sur l'interprétation à lui donner en matière de revision et de modification

(1) *J. Off.*, 21 avril 1937, annexe C. N. E., *op. cit.*

(2) Avis émis le 28 juillet 1937. Gaz. Trib. 20-21 février 1938.

(3) Gaz. Trib. 1er et 2 avril 1938, sentence arbitrale de M. Pierre de Font Réaulx dans le conflit des industries chimiques de la région parisienne.

des conventions collectives. La seule conséquence qui importe ici, c'est que des volontés purement privées viendront anéantir un acte de l'autorité publique. Il faut en conclure que le pouvoir réglementaire en matière de conventions collectives réside non pas dans la personne du Ministre, mais dans l'Assemblée des organisations les plus représentatives. En apparence le Ministre a des pouvoirs très étendus. Il est le maître de l'extension. Mais en réalité, il n'est pas libre. Des considérations de paix publique peuvent l'influencer en face de syndicats turbulents. Il est à la merci d'un vote parlementaire que provoqueraient leurs campagnes. Sans doute, il peut formuler des objections, renvoyer le texte à la Commission mixte pour qu'il soit amendé. Mais l'extension ne sera définitivement refusée que si les organisations qui ont édifié la convention ne sont vraiment pas les plus représentatives.

Le cas s'est produit pour la convention du bâtiment dans la Haute-Savoie, passée entre le gros patronat et les ouvriers. Les protestations des artisans ont abouti à une demande d'enquête par la 9eme Section professionnelle du Conseil National Economique. Une nouvelle Commission mixte, comprenant les artisans, fut ensuite convoquée, dont l'œuvre fut rendue obligatoire [1].

Il en est ainsi lorsqu'il s'agit d'étendre un arbitrage. Ce qui l'empêcherait serait l'opposition d'intérêts professionnels suffisamment représentatifs qui n'y seraient pas englobés.

C'est donc le régime de la souveraineté syndicale.

---

(1) *J. Off.*, annexe 21 avril 1937, C. N. E., *op. cit.*

En définitive, le rôle du Ministre est un peu celui d'un notaire. Il met les parties en présence, tente de les concilier, reçoit leur accord, constate leur volonté d'extension et lui donne pour ainsi dire la « formule exécutoire ».

4° Fin de l'extension.

L'arrêté d'extension cesse d'avoir effet de trois manières : l'arrivée du terme de la convention, le consentement unanime des parties, un arrêté ministériel rapportant cette extension.

A) *L'arrivée du terme de la convention.*

Ce mode d'extinction jouera pour les conventions à durée déterminée et pour celles conclues pour la durée d'une entreprise, les deux ne pouvant dépasser cinq ans (articles 31 *g.* et 31 *i*). Or, l'article 31 *h.* prévoit la possibilité d'une tacite reconduction. L'arrêté d'extension s'appliquera-t-il à la convention ainsi prorogée?

Il semble bien que non. Conformément à l'article 31 *v. d.* l'extension n'aura lieu que pour la durée prévue à la convention. En cas contraire, il n'y aurait plus de différence entre les conventions à durée déterminée et celles à durée indéterminée, car la dénonciation unilatérale qui tendrait à empêcher cette tacite reconduction se trouverait paralysée par la survivance de l'extension. Il faudrait alors pour les auteurs exclure formellement tout effet de l'article 31 *h.* La loi n'y oblige pas. Ce serait du reste une nouvelle source de difficultés au moment de l'accord. Toutefois, certaines conventions ont admis une reconduction à durée déterminée, réserve faite du

droit de dénonciation [1]. En pareil cas, la survie de l'arrêté est soutenable.

La question semble bien tranchée dans le sens négatif. La crainte des dénonciations unilatérales a certainement inspiré pour partie la loi du 18 juillet 1937 prorogeant d'autorité toutes les conventions collectives en cours.

b) *Le consentement unanime des parties.*

Cette question n'appelle pas de nouveaux développements, c'est l'exercice par les parties de leur droit de souveraineté. On peut seulement noter qu'une majorité notable aurait dû suffir à obtenir ce résultat.

c) *L'arrêté ministériel.*

Ce moyen prévu par l'article 31 *v. f.* paragraphe 2 ne sera normalement employé que si les conditions économiques ont totalement changé. Il permettra aux intéressés de briser l'obstination d'une minorité. Il sera pris dans les formes de l'arrêté d'extension.

Mais c'est une arme à double tranchant. Elle permettrait à un ministre soutenu par une opinion hostile aux syndicats d'anéantir l'organisation professionnelle existante en réduisant la convention au rôle de 1919.

5° Conséquences juridiques et valeur du système.

C'est seulement après l'étude de l'extension par voie d'autorité que l'on peut mesurer dans son

(1) Conventions types de la région choletaise, (*op. cit.*).

ensemble la portée des réformes réalisées le 24 juin 1936.

La convention collective nouvelle n'est donc plus un contrat, accord de volontés où les parties s'engagent les unes envers les autres à telle ou telle prestation : elle est, on ne saurait trop le répéter, une règle destinée à régir toute une profession, à créer une « situation juridique objective » [1].

Les membres des syndicats ne contractent pas en ratifiant l'accord : ils se bornent à dégager par leur vote la majorité qui fait la loi. Ils exercent moins un droit leur appartenant qu'une fonction dans le groupement.

Les syndicats non plus ne sont pas des contractants, car ils ne sont pas libres de choisir leurs partenaires. Ils créent des droits et obligations que d'autres peuvent s'approprier par un acte unilatéral de volonté. Enfin, leur volonté peut être forcée par un arbitrage.

Quoi qu'en aient pensé les commentateurs du projet Strauss [2] cette convention-loi n'est pas devenue telle par l'arrêté d'extension. Elle n'a pas été primitivement un contrat. « Un système juridique est un tout » [3]. La volonté des intéressés n'est qu'un accessoire, un moyen d'arriver à cette charte professionnelle qui doit être réalisée nécessairement. L'extension, dès le début, est prévisible. Sa demande pourrait figurer comme clause de style dans toutes les conventions : exemple, l'accord général entre la C. G. A. F.

(1) Duguit.
(2) Brèthe de la Gressaye. Thèse, *op. cit.*
(3) *Ibid.*

et la C. G. T. Elle sera toujours réalisée, car si elle était repoussée, une nouvelle Commission mixte ferait ce que la première n'aurait pu faire.

La meilleure définition qui puisse désormais être donnée des conventions collectives est celle formulée par M. Robert Lacoste, rédacteur en chef de la *Tribune des Fonctionnaires* : « Ce sont de véritables lois, dont l'observation s'impose à tous les membres, patrons et ouvriers, consentants ou non, de la profession; une espèce particulière de lois et d'obligations, prenant place entre les contrats « conventionnels » et les lois votées par le Parlement, entre le droit privé et le droit public. »

On voit ainsi triompher les principes de M. Hauriou : la profession-institution se gouvernant elle-même, mais surtout de M. Duguit : la loi matérielle, la convention-loi distincte du contrat.

Si l'extension consacre une pareille révolution juridique, il était cependant difficile d'y échapper : elle seule permet, en effet, de durer à la convention collective dont les avantages ne sont pas niables.

En revanche, les méthodes employées sont beaucoup plus discutables.

D'abord, la loi ne distingue pas entre les grosses et les petites entreprises. Celles-ci peuvent être écrasées. Un amendement Leblanc-Courcoux-Lémery, au Sénat, exceptait de cette loi les entreprises comptant moins de dix personnes [1]. M. Léon Blum s'y est opposé, pour ne pas rompre, disait-il, l'unité de la législation.

(1) *J. Off.*, 19 juin 1936, Sénat, n° 47.

En réalité, le grand patronat et les fédérations ouvrières sont souvent d'accord pour éliminer les petites entreprises et les artisans. Mais ceux-ci, qui se sont organisés entre temps, ne semblent pas disposés à se laisser faire.

On peut craindre ensuite de voir imposer des conventions ne répondant pas aux besoins réels. Les ouvriers sont relativement peu organisés. Les syndicats sont une minorité. Une extension peut être surprise, ou bien l'on verrait devenir la loi un accord que seules des circonstances particulières ont rendu possibles. Pour y parer, M. Pierre Chaumié avait proposé au Sénat un amendement rédigé comme suit : « Toutes les fois que la convention visée ci-dessus aura été adoptée par la majorité comptée en nombre d'établissements et en nombre d'employés des entreprises de la profession et de la région comprises dans son champ d'application, ses dispositions pourront, etc... »[1]. Ce référendum eut définitivement sauvegardé tous les intérêts professionnels. Il a été repoussé, mais l'on a prodigué à son auteur toutes sortes d'apaisements. Mieux eut valu supprimer toute équivoque.

Un autre danger est que l'extension vienne anéantir des accords antérieurs fonctionnant bien. On pourra objecter que l'enquête et les pouvoirs du ministre écartent tout danger, mais des réserves ont déjà été faites sur ces points.

Il conviendrait enfin de confier l'extension à un organisme qui ne soit ni politique ni administratif :

(1) *J. Off.*, 19 juin 1936, Sénat, n° 47.

le Conseil National Economique par exemple, ou le Pouvoir Judiciaire, ou bien encore une Magistrature du Travail dont les assemblées seraient composées sur le modèle de la Cour Supérieure d'Arbitrage créée par la loi du 4 mars 1938.

QUATRIÈME PARTIE

L'Application des Conventions Collectives

La vie des conventions collectives n'ira pas sans heurts. Les circonstances changeront. Les conventions devront s'y adapter. Pour donner à son œuvre le moyen de durer, le législateur doit prévoir les mesures destinées à contrôler l'application des accords, à prévenir les manquements, à les sanctionner s'ils se produisent. S'il y a des difficultés d'interprétation, si des conflits s'élèvent, il faudra définir la procédure tendant à les résoudre. Enfin, il faut aménager les moyens de révision par lesquels la convention se perpétuera.

Sur ce terrain se manifeste encore la divergence entre la loi de 1919 et la législation issue des réformes de 1936 et de 1938. La première applique à peu près strictement le droit commun des obligations; la seconde manifeste encore son caractère réglementaire et novateur.

CHAPITRE PREMIER

La Loi de 1919

Section I

CONTROLE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Le législateur n'organise par lui-même aucun contrôle des conventions collectives. Il n'avait pas à le faire. C'est aux parties d'envisager dans leur contrat les moyens propres à le faire respecter : Commission de contrôle, représentation ouvrière, réunions intersyndicales et autres mesures de sécurité.

Cette solution est conforme à la nature contractuelle alors reconnue à la convention collective. Les parties sont seules intéressées à l'observation de leurs engagements réciproques. C'est à elles d'y veiller comme elles l'entendront.

Toutefois, la loi reconnaît implicitement aux syndicats qui ont été parties à la convention un droit de contrôle général sur celle-ci. Ce fait amène à considérer le problème des sanctions.

Section II

LES SANCTIONS

La convention collective est un contrat portant obligation de faire et de ne pas faire. Ces obligations se résolvent, au cas d'inexécution, en dommages intérêts au profit de la partie lésée dans les termes de l'article 1141 du Code Civil.

L'action du contrat appartient à toute partie capable d'ester en justice et même dans certains cas à des personnes morales qui ne sont pas parties à la convention. Cette action n'appartient donc pas aux parties dénuées de personnalité juridique, telles qu'un Comité de grève ou le personnel d'une entreprise qui ne serait pas régulièrement constitué en syndicat.

§ I

Action individuelle

Aucune difficulté ou innovation en ce qui concerne l'action individuelle de chaque assujetti. Elle appartient au patron qui est partie à la convention, au patron ou à l'ouvrier membre d'un groupement partie au contrat. Le demandeur s'appuie sur le préjudice par lui subi à raison d'une faute contractuelle. Ainsi pourront agir : le patron pour fait de grève injustifiée contre le syndicat ou les meneurs qui auront provoqué cette grève; le même patron contre un confrère qui, en n'appliquant pas la convention, lui fait une concurrence déloyale; l'ouvrier contre le

patron qui ne lui paie pas le salaire fixé par la convention, nonobstant tout accord individuel contraire.

§ II

Action des collectivités

L'action ouverte aux collectivités est d'un aspect plus complexe. Elle est prévue par deux articles : les articles 31 t. et 31 v. qui reconnaissent à un syndicat le droit d'intenter une action qui lui est propre, d'intenter les actions de ses membres, d'intervenir à l'instance engagée par un tiers.

1° Action propre du syndicat.

Cette action permet au syndicat partie à la convention collective d'obtenir, soit des autres groupements, soit de ses propres membres, soit de toute personne liée à la convention collective, réparation du préjudice causé par leur violation du contrat [1].

Le syndicat agira pour sauvegarder les intérêts professionnels qu'il représente. Dans la loi du 25 mars 1919, il ne peut s'agir que des intérêts profesionnels de ses membres. Sur ce point, le législateur s'est montré plus respectueux du droit traditionnel que la jurisprudence antérieure [2]. La Cour de

---

(1) Consulter sur cette matière : Sébire : « *Extension de la Personnalité Civile des Syndicats Professionnels* ». (Thèse, Rennes, 1925; ouvrage relatif à la loi du 12 mars 1920). Spécialement, l'étude de l'arrêt de la Cour de Rennes, du 3 décembre 1924, et les conclusions de M. l'Avocat Général Guillot (p. 70 et suivantes).

(2) Brèthe de la Gressaye, Thèse; *op. cit.*

Cassation, dans un arrêt du 15 avril 1913, voyait dans le syndicat le défenseur des intérêts généraux de la profession. Une semblable interprétation, parfaitement normale sous la législation actuelle, cadrait assez mal avec un régime où le syndicat restait cantonné dans le rôle d'une pure association de droit privé.

Toutefois, deux lois, l'une du 10 juillet 1915, l'autre du 12 mars 1920 sur l'extension de la capacité civile des syndicats, ont consacré la jurisprudence précitée : la première, en matière de salaire des travailleurs à domicile dans l'industrie du vêtement; la seconde, en matière d'infractions aux lois et règlements concernant la profession.

Certains auteurs [1] ont vu là, non sans raison semble-t-il, l'exercice d'une sorte d'action publique.

2° Action du syndiqué exercée par le syndicat.

Son existence est une exception à la règle traditionnelle : « Nul en France ne plaide par procureur ». Elle était nécessaire en ce qui concerne l'ouvrier : il pouvait craindre après le procès les représailles patronales.

Pour agir, le syndicat doit en principe être partie à la convention. Or, il s'agit d'exercer une action qui est propre au syndiqué. Il suffirait donc sans doute que ce syndiqué soit assujetti à la convention pour que son groupement puisse agir [2].

---

(1) Brèthe de la Gressaye, Thèse, *op. cit.*

(2) *Ibid.* Rapprocher cette interprétation de la solution adoptée par l'article 31. v. al. 2 pour l'intervention du Syndicat à l'instance d'un tiers.

Le syndicat exerce l'action de son adhérent sans avoir à justifier d'un mandat. Il suffit que l'intéressé, dûment averti, ne s'oppose pas à cette procédure.

3° Intervention du syndicat dans l'instance d'un tiers.

Il faut qu'une instance soit engagée par une personne partie à la convention collective ou soumise à ses obligations. Le syndicat, qu'il soit ou non partie à cet accord, pourra intervenir dans l'intérêt collectif de ses membres, si certains d'entre eux y sont soumis.

Les actions civiles qui viennent d'être énumérées sanctionnent non seulement les rapports nés de la convention collective, mais encore ceux nés du contrat de société liant entre eux les membres des collectivités. C'est en qualité d'associé que le travailleur verra son action exercée par le syndicat, qu'il verra ce dernier intervenir dans l'instance où il sera intéressé.

Section IV

JURIDICTIONS

L'article 31 *x*. admet la création par les parties d'organismes de conciliation et d'arbitrage.

Hors ce cas, les conflits individuels sont justiciables des prud'hommes, avec appel au Tribunal Civil et pourvoi en cassation. Les conflits collectifs nés à raison de l'interprétation ou de l'application de la convention collective seront déférés aux juridictions de droit commun.

Section V

REVISION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Conformément à l'article 1134 du Code Civil, les conventions collectives ne peuvent être modifiées en cours d'exécution que du consentement de toutes les parties.

Il est loisible à celles-ci de prévoir des procédures ne requérant pas l'unanimité : les dissidents pourront alors se retirer.

Une fois la convention expirée, il appartient aux seuls intéressés de se concerter pour en passer une autre.

CHAPITRE II

L'Application des Conventions Collectives selon les Lois de 1936 et 1938

L'organisation professionnelle est devenue l'un des grands soucis du législateur. La pièce maîtresse de cet édifice étant la convention collective, il a tenu à en assurer l'application. Pour cela, il l'a dotée de moyens de contrôle, il a mis sur pied, pour résoudre les conflits collectifs du travail, tout un système judiciaire, il a enfin prévu la révision des accords. Il ne s'est montré faible que sur le chapitre de leurs sanctions.

Section I

CONTROLE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

L'application de l'accord est directement contrôlée par les délégués du personnel à l'intérieur de l'entre-

prise. Ils sont, en effet, qualifiés pour présenter à la direction les observations à ce sujet [1]. Comme les délégués peuvent se faire assister de représentants des syndicats au cours de leurs démarches, il s'ensuit que le syndicat a un droit de regard sur le fonctionnement de la convention dans chaque entreprise. De son côté, le patron doit veiller à l'exécution de l'accord par son personnel. Enfin, syndicats patronaux et ouvriers contrôleront l'application de la convention dans l'ensemble de son champ d'action, pour s'opposer aux ententes frauduleuses entre direction et personnel à l'intérieur d'une entreprise [2].

Ce contrôle peut ne pas être toujours efficace. Or, il n'est pas douteux que la convention qui a fait l'objet d'un arrêté d'extension est devenu un acte de l'autorité publique. Son application devrait donc être contrôlée par l'administration, en l'espèce, l'inspecteur du travail.

Cette surveillance serait conforme aux désirs des milieux patronaux et ouvriers. Il semble toutefois que dans l'état actuel de la législation, cette surveillance n'entre pas dans les attributions de l'inspecteur du travail, réglementées par l'article 93 du Livre II du Code du Travail. C'est pourquoi le Conseil National Economique a émis l'avis [3] qu'un projet de loi soit présenté par le Ministre du Travail, tendant à faire rentrer dans les attributions de l'inspection du tra-

(1) Se reporter aux observations déjà présentées à ce sujet au chap. 2 de la 2e partie : sect. 2, parag. 2 : « les délégués du personnel ».

(2) Il convient de noter l'extrême difficulté de ce contrôle en ce qui concerne les travailleurs à domicile.

(3) *J. Off.*, annexe 21 avril 1937, Conseil National Economique.

vail la surveillance des conventions collectives rendues obligatoires par application de la loi du 24 juin 1936.

Section II

SANCTIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

La législation de 1919 en matière de sanctions civiles est toujours en vigueur. En particulier, la responsabilité des syndicats est engagée pour faits de grève illicite [1]. De même, le délégué ou le simple salarié qui aurait déclanché cette grève serait passible de dommages-intérêts [2].

Si la violation de la convention collective a donné lieu à des faits réprimés par la loi pénale, les victimes pourront exercer tous les droits de la partie civile.

Mais la nouvelle convention collective est devenue une véritable loi. Sera-t-elle sanctionnée comme telle? Faut-il prévoir, à côté des sanctions civiles, des sanctions pénales pour violation d'un acte réglementaire?

Rationnellement, il faut répondre par l'affirmative; cette thèse fut soutenue au Parlement en 1936 par M. Lémery [3] et codifiée dans sa proposition de loi sur les « Droits et devoirs du Travail » par M. Maulion [4]. Elle fut combattue au nom du gouvernement par M. Léon Blum, qui voyait dans les sanctions une source de discorde [5].

---

(1) D. H., 6 janvier 38. Tr. Civ. d'Albertville.
(2) D. H., 13 janv. 38. Tr. Civ. de Nantes.
(3) *J. Off.* 18 juin 1936, Débats Parl. Sénat.
(4) P. V. séance Sénat, 16 nov. 1937, annexe n° 531.
(5) *J. Off.* 14 juin 1936, Débats Parl. Sénat.

Cependant, le ministre du Travail a soutenu un moment [1] la théorie suivante : la convention qui a été l'objet d'un arrêté d'extension est devenue un règlement légalement fait par l'autorité administrative, et comme tel, elle doit être sanctionnée par l'article 471-15° du Code Pénal.

Cette interprétation ne doit pas être retenue. Outre que les sanctions prévues par l'article 471-15° du Code Pénal ne conviennent manifestement pas en matière de conventions collectives, le ministre n'a pas le pouvoir réglementaire, à moins que la loi ne le lui donne expressément. Tel n'est pas le cas.

Il faut reconnaître que ce problème des sanctions est délicat. Les patrons sont loin d'être tous favorables aux sanctions pécuniaires qui risquent de les atteindre seuls.

Les syndicats ouvriers le savent bien, c'est pourquoi ils ne tiennent pas à voir accroître leur patrimoine. Ils se gardent d'offrir quelque prise à une exécution sur les biens.

Certes, les sanctions sont souhaitables, mais il faudrait chercher ailleurs : dissolutions des syndicats au cas de fautes d'une certaine gravité, incapacités contre les administrateurs, patrons ou ouvriers de ces syndicats, affichages, insertions.

(1) *J. Off.* 21 avril 1937, Conseil National Economique, annexe 255.

Section III

INTERPRETATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Les lois de 1936 n'édictaient aucune mesure spéciale en cette matière. Faute de texte contraire, il fallait déduire que cette interprétation appartenait aux tribunaux de droit commun. De nombreuses conventions avaient prévu le recours à une Commission paritaire. En ce cas, le tribunal saisi du litige auquel donnait lieu cette interprétation devait surseoir à statuer [1]. Mais si la convention ne prévoyait pas ce genre de procédure, il appartenait au Tribunal Civil d'interpréter les clauses de la convention.

Si simple qu'il puisse paraître, ce système pouvait donner lieu à des difficultés. Si à l'occasion d'une interprétation de ce genre le différend dégénère en conflit collectif, malgré qu'aucune procédure d'interprétation ne soit prévue, l'arbitrage devra entrer en jeu. Or, la loi du 31 décembre 1936 précise que les arbitres seront saisis de tout ce qui est de nature à retarder la reprise du travail, mais que tous droits des parties demeureront réservés si les arbitres statuent par provision. Dès lors, le tribunal peut-il être saisi? S'il l'est, doit-il surseoir à statuer? Doit-il se dessaisir?

Dans la législation du moment, ces questions étaient malaisées à résoudre.

La loi du 4 mars 1938 a le mérite de trancher toute difficulté. Elle défère aux juridictions de conciliation

(1) D. H. 24 juin 1937, n° 23. Seine. 19 avril 1937.

et d'arbitrage qu'elle institue tous les différends collectifs entre gens soumis aux conventions collectives.

L'interprétation des clauses de ces conventions est expressément prévue à l'article 18 de la loi. Désormais, toute incertitude est supprimée quant à la compétence des différentes juridictions.

Section IV

JURIDICTIONS

Diverses juridictions seront compétentes suivant qu'il s'agira d'un conflit individuel ou collectif ou bien encore de mesures d'exécution ou de réparation.

§ I

Régime de 1936

Les conflits individuels relevaient toujours des prud'hommes, du Tribunal Civil et de la Cour de Cassation, malgré les termes imprécis de l'article 31 *v.* *c.*-6°.

Les conflits collectifs faisaient l'objet des procédures de conciliation et d'arbitrages instituées par les conventions ou par le décret du 16 janvier 1937, en application de la loi du 31 décembre 1936.

Trois stades de conciliation étaient prévus avant l'arbitrage. Le législateur pensait ainsi que le débat, quittant le cadre local pour passer à des organismes

plus lointains, perdrait de son acrimonie et pourrait plus facilement être terminé à l'amiable.

Faute de conciliation, l'arbitrage devait entrer en jeu, suivi, au cas de désaccord persistant des arbitres, d'un surarbitrage.

L'arbitre avait les pouvoirs d'un amiable compositeur. Il était souverain juge de sa compétence. Ses décisions étaient sans appel et la Chambre des Requêtes de la Cour de Cassation [1] a décidé qu'elle était insusceptible de pourvoi en cassation. Une telle puissance, dépourvue de contrôle et aboutissant à une jurisprudence sans unité, était de nature à provoquer de graves abus.

La sentence pouvait être motivée à la requête des parties. Elle était publique et obligatoire. Une notable partie de la doctrine et de la jurisprudence pensait que, par assimilation avec les articles 1020 et suivants du Code de Procédure Civile, la sentence devait être revêtue de l'exéquatur par le Président du Tribunal. Cette formalité pouvait aboutir à des conséquences singulières. Le surarbitre devant être choisi dans les grands corps de l'Etat, on eut pu voir le Président d'un petit tribunal avaliser la sentence rendue par son propre Premier Président.

Le Tribunal de la Seine a décidé, avec bien plus de raison semble-t-il, que l'exéquatur était inutile. En effet, la procédure organisée par la loi du 31 décembre 1936 n'a rien de commun avec celle prévue par le Code de Procédure Civile. Sans doute, la loi dispose-t-elle que l'arbitrage sera organisé dans le cadre des lois existantes. Mais il ne s'agit pas d'une référence

(1) D. H., 13 janv. 1938, n° 2; Cass. Req. 7 déc. 1937.

au Code de Procédure. Il s'agit simplement d'un rappel des principes généraux du droit : respect de la propriété, de la liberté syndicale, etc... Les travaux parlementaires et notamment les paroles de M. Paulin devant la Chambre, à la séance du 29 décembre 1936, et de M. Champetier de Ribes devant le Sénat, ne laissent aucun doute à ce sujet. En outre, le Tribunal de la Seine a estimé que le législateur ayant écarté intentionnellement toute sanction positive et directe de la sentence arbitrale, intention qui résulte clairement des travaux préparatoires, on ne pouvait revêtir une telle sentence de l'exéquatur, qui lui donnerait force obligatoire. Lorsque la loi vient dire que cette sentence est obligatoire, on doit comprendre qu'elle permet d'intenter une action en dommages-intérêts [1].

Les tribunaux de droit commun sont, en effet, toujours compétents pour statuer sur l'exécution, sur les demandes de dommages-intérêts.

§ II

Le régime de 1938

Rien n'est changé en ce qui concerne les mesures d'exécution ou de réparation et les conflits individuels. Des juridictions de conciliation et d'arbitrage sont réorganisées et même créées en matière de conflits collectifs.

(1) Gaz. Trib. 7-8 janv. 1938, Trib. Seine, 20 déc. 1937 (deux jugements rendus le même jour dans le même sens).

1° Organisation des juridictions.

La conciliation est confiée à une Commission paritaire unique. Les deux autres degrés sont supprimés. Cette simplification de la procédure réalise une économie de temps. De plus, il n'était pas sûr que le recours aux fédérations régionales ou nationales de syndicats au cas d'un conflit local fut une mesure heureuse. Si le différend doit être réglé amiablement, les intéressés sont les plus qualifiés pour s'entendre. Des organismes plus lointains risquent de se montrer plus combattifs et intransigeants.

La Commission est obligatoirement présidée par le préfet ou son représentant. Elle est saisie par les parties ou d'office par le préfet. Les autres membres de la Commission sont en principe désignés par convention collective.

La désignation des arbitres doit être normalement contenue dans une convention collective. Elle a déjà été étudiée à propos des clauses obligatoires de l'article 31 *v. c.*

A défaut de convention collective, les décrets pris en application de la loi du 4 mars 1938 doivent réglementer la désignation de ces arbitres.

Les arbitres qui auraient été désignés par une convention resteront en fonction pendant toute la durée de celle-ci. Au cas de désaccord, les arbitres devront choisir un surarbitre sur la liste normalement dressée par la convention. S'ils ne le font pas, le surarbitre sera désigné par le ministre ou le préfet.

Enfin, la loi du 4 mars 1938 crée une juridiction suprême en matière de conflits collectifs du travail. C'est la Cour Supérieure d'Arbitrage.

Elle est composée de membres permanents, désignés par décret pour deux ans. Elle est présidée par le vice-président du Conseil d'Etat ou par un président de section. Ce président est assisté de deux conseillers d'Etats, de deux hauts magistrats de l'Ordre judiciaire et deux hauts fonctionnaires en activité ou en retraite.

Dans certains cas prévus à l'article 14, la Cour sera complétée par deux assesseurs patrons et deux assesseurs ouvriers. Ceux-ci seront désignés par leurs pairs membres de la Commission permanente du Conseil National Economique.

La constitution de cette Cour constitue une innovation intéressante, l'amorce d'une magistrature du travail.

C'est aussi une manifestation de la tendance moderne à créer des juridictions d'exception. Si décriées après la Révolution, elles sont aujourd'hui considérées comme des instruments de progrès.

Il se confirme donc bien que nous sommes en présence d'un droit entièrement nouveau, œuvre d'un nouveau pouvoir législatif et dont l'application appartient à un nouveau pouvoir judiciaire.

2° Compétence et fonctionnement des juridictions.

En vain, M. Maulion a tenté de faire introduire dans la loi une définition du conflit collectif [1].

Il semble toutefois résulter des travaux préparatoires qu'un tel conflit est celui qui met en cause un

(1) *J. Off.* Débats Parl. Sénat, 26 février 1938, p. 202.

droit ou un intérêt commun à la collectivité des salariés ou employeurs [1].

La Commission de conciliation tentera d'apaiser tout conflit dont elle sera saisie par les intéressés ou par l'autorité publique.

L'arbitre est juge de sa propre compétence. Il doit se prononcer sur elle avant de trancher au fond.

L'arbitre statue sur le procès-verbal de non conciliation. Il ne peut statuer sur des faits qui n'y sont pas énoncés, ou sur des difficultés postérieures. Il applique le droit commun dans les conflits d'ordre juridique : exécution des conventions collectives, application des lois et règlements. Il statue en équité sur les autres conflits, notamment d'ordre économique.

Les parties pourront fournir tous documents qu'elles jugeront utiles. Les deux arbitres en prendront connaissance, en cas de surarbitrage, ils seront appelés à les discuter devant le surarbitre. Tous seront tenus au secret professionnel.

La sentence doit être motivée, notifiée aux parties dans les vingt-quatre heures, déposée au greffe du Tribunal Civil. Elle porte effet du jour de la requête en conciliation. Elle est exécutoire par le fait du dépôt, par provision et sans avoir besoin de l'exéquatur.

La décision arbitrale est sans appel. Elle n'est susceptible de pourvoi ni devant la Cour de Cassation, ni devant le Conseil d'Etat. Elle peut toutefois faire l'objet de recours devant la Cour Supérieure d'Arbitrage.

---

(1) *J. Off.* Débats parl., Sénat, 26 février 1938, p. 202.

L'article 13 de la loi de 1938 en prévoit deux sortes.

Tout d'abord, les parties peuvent se pourvoir devant la Cour dans les trois jours de la notification de la sentence. Le recours devra être formé au greffe du Tribunal Civil. Il devra être fondé sur l'un des trois moyens suivants : incompétence, excès de pouvoir, violation de la loi.

Le droit de se pourvoir contre la sentence arbitrale appartient aussi au ministre du Travail. Il peut tout d'abord former, dans la huitaine de la décision, un recours pour excès de pouvoir, incompétence, violation de la loi.

Il peut aussi se pourvoir contre la sentence sur le fonds, dans l'intérêt général, après avis de la Commission permanente du Conseil National Economique, et, s'il y a lieu, du ministre compétent.

Lorsque le recours est ainsi formé par le ministre, la Cour Supérieure d'Arbitrage doit être complétée par les assesseurs patrons et ouvriers prévus à l'article 14.

Au cas de recours pour incompétence, la Cour doit statuer dans un délai de cinq jours.

Toute annulation d'une sentence d'arbitrage donne lieu à la désignation par la Cour d'un nouveau surarbitre.

Section V

REVISION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Le terme « révision » peut s'entendre soit du renouvellement d'une convention collective expirée, soit de la modification d'une convention en cours. C'est une opération délicate qui, dans le premier cas

du moins, a donné lieu en 1938 à de longs et graves conflits.

Lorsqu'il s'agit d'édifier une nouvelle convention, la procédure à employer est à n'en pas douter celle de l'article 31 *v. a.* : la réunion de la Commission mixte et, faute d'accord, les moyens prévus par la législation de 1938. Après quoi, une nouvelle extension sera nécessaire.

La procédure de révision et de modification d'une convention collective en cours a déjà été étudiée dans la deuxième partie du présent ouvrage. Son analyse a fait ressortir l'identité foncière entre cette procédure, celle de conciliation et d'arbitrage, et la confection des conventions collectives.

La révision pourra porter sur tout ou partie de la convention. Un seul cas est prévu par la loi : c'est la révision des salaires motivée par une variation notable du coût de la vie. Des débats passionnés s'étaient institués au Parlement autour de la question de l'échelle mobile. Un moyen terme a été adopté : s'il se produit une variation d'au moins 5 % dans l'indice officiel du coût de la vie, la voie est ouverte à l'arbitrage. Les arbitres devront alors réajuster les salaires et allocations familiales au nouveau taux, sauf impossibilité économique. Sauf variation de l'indice supérieure à 10 %, la révision ne peut avoir lieu que tous les six mois.

Conséquences de la révision.

Qu'adviendra-t-il de la convention ainsi revisée ou modifiée? Si elle renforme toutes les stipulations

(1) Il s'agit de l'indice officiel du coût de la vie calculé pour une famille ouvrière de quatre personnes au chef-lieu

exigées par la loi et si elle est l'œuvre des organisations les plus représentatives, elle pourra être étendue à la profession tout entière. De même, s'il s'agit d'un arbitrage, tout au moins quand il porte sur les salaires.

Toute la question est de savoir s'il faut une nouvelle extension ou si, dans certains cas du moins, l'ancien arrêté n'est pas toujours en vigueur.

Les textes sont ambigus et parfois contradictoires. Si l'on s'en tient à la seule loi du 24 juin 1936, l'on rencontre l'article 31 *v. f.*, d'après lequel l'arrêté cessera d'avoir effet si les parties sont d'accord pour le dénoncer, le reviser ou le modifier. Tout d'abord, la rédaction de cet article est incorrecte. Ce n'est pas l'arrêté, mais la convention elle-même que les parties devront abandonner ou retoucher. Quoi qu'il en soit, cet article semble bien imposer une nouvelle extension lorsqu'une modification est intervenue.

Le Conseil National Economique approuve cette interprétation. Il l'explique ainsi : le ministre peut refuser l'extension. Si donc une nouvelle disposition survient, il n'a pas encore statué sur elle. Il doit donc prendre un nouvel arrêté, mais ne le fera que s'il le juge utile [1].

Des réserves ont déjà été exprimées quant à la liberté d'action du ministre en face d'une demande d'extension. Mais en dehors de ces réserves, comment concilier cette interprétation de l'article 31 *v. f.* avec les termes des articles 31 *v. c.* et 31 *v. d.*?

---

du département où règne le conflit. On peut penser que si le débat intéresse plusieurs départements, l'indice sera pris dans celui où les intérêts en présence seront les plus importants.

(1) *J. Off.* 21 avril 1937, Conseil National Economique, annexe 255.

Le premier impose, en effet, à la convention collective de créer elle-même des moyens destinés à la modifier. Le second déclare que l'extension aura lieu aux conditions prévues par la convention. La modification intervenue était donc en germe dans l'accord primitif. En rendant son arrêté, le ministre avait pu mesurer toutes les conséquences possibles de procédures ainsi rendues obligatoires, d'autant que la convention ne peut durer si elle reste immuable. En bonne logique, l'arrêté d'extension primitif devrait couvrir une modification ainsi prévue et prévisible. Peu importe que toutes les parties soient d'accord pour l'effectuer. En effet, une modification peut fort bien intervenir sans que toutes les parties la désirent. Ce sera même le cas normal : le plus souvent, la modification portera sur les salaires et devra être effectuée par l'arbitrage. Comment donc prétendre interpréter strictement l'article 31 *v. f.*? Le Conseil National Economique se garde bien de le faire lorsqu'il décide que toute modification doit entraîner une nouvelle extension. Au pied de la lettre, l'article 31 *v. f.* veut dire, soit que l'unanimité des parties est nécessaire pour obtenir une révision [1] — ce qui est la négation de l'article 31 *v. c.*-6° et de l'arbitrage, — soit qu'un nouvel arrêté d'extension ne sera nécessaire qu'au cas d'accord de toutes les parties : insoutenable monstruosité juridique.

En réalité, l'article 31 *v. f.* a une toute autre portée. Il faut l'entendre comme s'il était rédigé en ces termes : « L'arrêté d'extension cessera d'avoir effet

(1) En ce sens, cf. Dossiers de l'Action Populaire, 15 juillet 1937, p. 1.581.

lorsque toutes les parties seront d'accord pour dénoncer la convention ». Dès lors, son but était nettement discernable : prohiber toute dénonciation individuelle et prévoir le cas où toutes les parties voudront rejeter complètement et peut-être sans esprit de retour ce type de réglementation collective. Une telle interprétation est parfaitement conciliable avec les termes des articles 31 *v. c.* et 31 *v. d.*, qui laisseraient subsister l'extension.

Dans la pratique, l'avis du Conseil National Economique a été suivi. Lorsqu'un avenant intervient à une convention collective, le ministre recommence l'enquête et prend un nouvel arrêté.

La loi du 4 mars 1938 adopte cette interprétation sans équivoque. Dans son article 18, elle admet qu'une nouvelle extension doit intervenir au cas où la modification intervenue par arbitrage a la valeur d'une convention collective.

Du reste, les arguments exposés dans l'examen de la loi de 1936 perdent, devant celle de 1938, beaucoup de leur valeur. L'établissement par les conventions de leur procédure de révision n'est plus guère qu'une fiction. En réalité, c'est la loi qui leur impose la sienne. Dès lors, rien n'empêche que le législateur rende nécessaire une nouvelle extension pour des modifications dont il réglemente les formes.

Il faut convenir en outre que, du point de vue pratique, la nécessité d'une nouvelle extension n'est pas sans avantages. Elle constitue un contrôle des pouvoirs publics sur la marche des conventions collectives et un frein à l'omnipotence des Commissions mixtes.

CONCLUSION

Telle est donc, en l'état actuel, la réglementation des rapports professionnels entre employeurs et salariés par conventions collectives. Réalisée en plusieurs étapes, faite par pièces de législations d'époques et d'inspiration très différentes, elle n'est pas très cohérente, son interprétation et son application sont parfois malaisées.

Mais au terme de cette étude, il convient de porter un jugement de valeur sur l'œuvre ainsi accomplie.

Sans aucun doute, le but poursuivi par la loi du 24 juin 1936 et celles qui l'ont complétée est excellent. On doit approuver la généralisation des conventions collectives, remarquables instruments de collaboration sociale. Grâce à elles, le patronat « absolu » est devenu un patronat « constitutionnel ». Le salarié n'est plus exposé à l'arbitraire. Il ne subira aucune contrainte à raison de ses opinions ou de sa vie privée. Il pourra faire valoir pacifiquement ses revendications équitables. N'étant plus victime de la concurrence, il pourra prendre une conscience plus nette de

ses intérêts communs avec l'employeur et se soucier de la prospérité de l'entreprise.

Le patron pourra écouter ces revendications sans craindre d'être supplanté à cause d'elles par ses concurrents, les conflits seront prévenus, amortis, résolus pacifiquement dans bien des cas.

Mais l'élaboration, l'application de réformes d'une telle envergure se heurtaient à bien des écueils, présentaient bien des dangers. Malgré son évidente bonne volonté, son désir de justice sociale, le législateur ne semble pas les avoir évités. L'ensemble de son œuvre demeure inquiétant.

Du point de vue politique.

L'unité de législation réalisée par la Révolution et l'Empire est rompue.

Nous assistons à la résurrection d'un droit de caste, et l'organisation professionnelle devient un Etat dans l'Etat. La convention collective n'est plus un contrat soumis aux règles du droit privé. Elle est la loi que la profession s'est donnée dans ses conseils, la loi qu'interprète et qu'applique une nouvelle magistrature, la loi promulguée dans l'intérêt d'une profession, mais qui retentira sur le pays entier.

Le Parlement est ainsi partiellement dépossédé. C'est là la première atteinte sérieuse à notre droit constitutionnel. C'est chose dangereuse, car la loi au sens formel est édictée, dans l'intérêt général, par tous les représentants de toute la nation. Ce n'est plus le cas des conventions collectives. Malgré leurs

excès, les législateurs révolutionnaires et napoléoniens n'avaient pas tout à fait tort de craindre les ententes entre gens d'une même profession.

Du point de vue économique et social.

L'organisation nouvelle doit produire des effets salutaires si tous les intéressés savent se pénétrer de sentiments de justice sociale, considérer objectivement les possibilités économiques et l'intérêt général. Il faut pour cela que règne un certain état d'esprit, fait, chez les ouvriers comme chez les patrons, de confiance, de bonne volonté, de dispositions conciliantes, et chez le gouvernement, de beaucoup de clairvoyance, de patience, d'autorité. On peut se demander si cet état d'esprit a toujours régné jusqu'à ce jour. L'expérience a souvent été décevante. Patronales comme ouvrières, les organisations les plus représentatives ont souvent été les plus combattives.

Il semble que devant l'incertitude de l'opinion, le législateur de 1938 ait esquissé une évolution vers une autre forme de législation qui a fait ses preuves aux antipodes, en Australie et en Nouvelle-Zélande, vers la formation des conventions collectives par arbitrage obligatoire généralisé. Mais là encore, étant donné les textes, c'est de l'état de l'opinion que dépendra le succès ou l'échec. Que le succès couronne ces tentatives généreuses, ce sera alors une ère de paix sociale, de prospérité pour les entreprises, de bien-être pour les classes laborieuses et la Nation tout entière en ressentira les bienfaits. Mais si l'expérience aboutit à un échec, ce sera la discorde sociale au milieu du marasme économique.

L'avenir seul peut répondre à ce redoutable dilemme, consacrer ou condamner l'expérience : on a l'impression d'un saut dans l'inconnu.

Vu :

Le Président de la thèse :
André TRASBOT.

Vu :

Le Doyen :
E. DURTELLE DE SAINT-SAUVEUR.

Vu et permis d'imprimer :
Rennes, le 9 Mai 1938.
Le Recteur de l'Académie de Rennes :
G. DAVY.

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES GENERAUX

BARTHELEMY. — *Précis de Droit Constitutionnel.*

A. COLIN et H. CAPITANT. — *Cours élémentaire de Droit Civil Français.*

DUGUIT. — *Traité de Droit Constitutionnel.*

HAURIOU. — *Précis de Droit Administratif.*

JOSSERAND. — *Cours de Droit Civil Positif Français.*

P. PIC. — *Traité élémentaire de Législation industrielle.*

PLANIOL et RIPERT. — *Traité pratique de Droit Civil Français,* notamment : T. 6 (Esmein) « Les Obligations » et T. II (Rouast, Savatier, Lepargneur) « Les Contrats Civils ».

ROLAND. — *Précis de Droit Administratif.*

OUVRAGES SPECIAUX ET MONOGRAPHIES

BRETHE DE LA GRESSAYE. — *Nature juridique de la Convention Collective de Travail* (Thèse, Bordeaux 1920).

BRETHE DE LA GRESSAYE. — *La liberté syndicale et les organisations professionnelles.* (Rapport au 2me Congrès de politique sociale, « Documents du Travail », 1er trimestre 1937).

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. — *Les Conventions Collectives.* (Etudes et Documents, série A, vie sociale), n° 39.

CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL. — *Les Conventions Collectives.* (Brochure, petite Bibliothèque du militant syndicaliste, n° 39).

L. Jouhaux. — *Le Syndicalisme, ce qu'il est, ce qu'il doit être.*

Maulion. — *Charte des Droits et Devoirs du Travail.* (Proposition de loi, Sénat, annexe au P. V. de la séance du 16 novembre 1937, n° 531).

Morin (Gaston). — *La révolte des faits contre le Code.*

Morin (Gaston). — *La loi et le contrat, décadence de leur souveraineté.*

Sebire. — *Extension de la Personnalité civile des Syndicats professionnels.* (Thèse, Rennes 1925).

Union des Syndicats Patronaux des Industries Textiles de France. — *L'application des Conventions Collectives, les conséquences de leur violation.*

Zirnheld J. — *La Convention Collective de Travail.* (Chronique sociale de France, 1920).

ARTICLES DE REVUE, PERIODIQUES, PUBLICATIONS PROFESSIONNELLES

Belin R. — *L'Application des Conventions Collectives.* (Interview à « L'Aube », 6 février 1937).

C. G. T. — *Compte-rendu des débats du Congrès Confédéral d'unité.* (Toulouse, 1936).

Drouillet. — *Commentaire sur la loi du 24 juin 1936.* (Lois Nouvelles, 1937, n°s 3 et 7).

Dossiers de l'Action Populaire, n°s des 10 juillet 1936, 10 oct. 1936, 15 juill. 1937.

Josserand. — *Sur la reconstitution d'un droit de classe.* (D. H. 7 janv. 1937).

Josserand. — *Un ordre juridique nouveau.* (D. H. 10 juin 1937).

Maulion. — *Série d'articles à « La République »,* n°s du 1er au 9 sept. 1937).

Savatier. — *Beati possidentes.* (D. H. 7 sept. 1937).

Yvan Martin. — *Rapport au Conseil National Economique.* (J. Off. 21 avril 1937, C. N. E. annexe 255).

L'Artisan de France, L'Echo des Employés, Le Semeur d'Ille-et-Vilaine.

TRAVAUX PREPARATOIRES

JOURNAL OFFICIEL. — *Débats parlementaires :* n°s des 11 juin 1936 (Chambre), 18 et 19 juin 1936 (Sénat), 27 février, 1er mars, 3 mars, 4 mars 1938 (Chambre), 27 et 28 février, 1er, 2, 3, 4 et 5 mars 1938 (Sénat).

Documents parlementaires : 20 nov., 1er déc. 1936, 4 juill. 1937 (Chambre), 13 février 1938 (Chambre), 22 oct. 1936, 13 avril 1937 (Sénat).

REVUES DE JURISPRUDENCE

Dalloz hebdomadaire.

Gazette des Tribunaux.

Gazette du Palais.

TABLE DES MATIÈRES

PAGES

INTRODUCTION 7

PREMIÈRE PARTIE

ÉTABLISSEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES

CHAPITRE I. — FORMATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE D'APRÈS LA LOI DU 25 MARS 1919..... 31

SECTION I. — Nature de la Convention Collective.... 31

SECTION II. — Qualité requise pour contracter..... 32

SECTION III. — Conditions du consentement 33

§ I. — Engagement des collectivités 33

a) Stipulations statutaires du groupement 34

b) Délibération spéciale du groupement 34

c) Mandats spéciaux et écrits 34

d) Ratification par délibération spéciale 34

§ II. — Engagement des individus 35

a) Convention à durée déterminée 35

b) Convention à durée indéterminée 36

§ III. — Dénonciation de la Convention collective. 36

CHAPITRE II. — FORMATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE D'APRÈS LA LOI DU 24 JUIN 1936..... 39

SECTION I. — Formation de la Commission mixte... 40

SECTION II. — Composition de la Commission mixte.. 41

§ I. — Le rôle des Syndicats 42

§ II. — Le problème des « Organisations les plus représentatives » 44

SECTION III. — Fonctionnement de la Commission mixte 49

SECTION IV. — L'arbitrage obligatoire 51

DEUXIÈME PARTIE

LE CONTENU DES CONVENTIONS COLLECTIVES

CHAPITRE I. — LA RÉGLEMENTATION DE 1919 59

CHAPITRE II. — LE CONTENU OBLIGATOIRE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LA LOI DU 24 JUIN 1936.... 61

SECTION I. — Clauses d'ordre privé..... 62

§ I. — Clauses prévues par la loi du 24 juin 1936 62

1° Les dispositions relatives à la durée de l'accord et à son champ d'application..... 63

2° Salaires minima par catégories et par régions 63

3° L'organisation de l'apprentissage 64

§ II. — Clauses prévues par d'autres lois..... 65

§ III. — Stipulation d'usage courant 66

SECTION II. — Clauses touchant à l'intérêt général.... 67

§ I. — La liberté syndicale et d'opinion des travailleurs 68

§ II. — Les délégués du personnel 69

§ III. — Le délai-congé 74

§ IV. — Procédures tendant à résoudre les conflits soulevés par l'application des conventions. — Délais 75

1° Réglementation de 1936 75

2° Réglementation de 1938 77

§ V. — Procédures suivant lesquelles la Convention pourra être revisée ou modifiée..... 81

TROISIÈME PARTIE

L'EXTENSION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

CHAPITRE I. — L'EXTENSION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LA LOI DU 25 MARS 1919..... 89

CHAPITRE II. — L'EXTENSION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LA LOI DE 1936..... 91

SECTION I. — L'adhésion volontaire..... 92

§ I. — Procédure 92

§ II. — Caractères juridiques 92

§ III. — Effets de l'adhésion volontaire..... 94

SECTION II. — L'extension par voie d'autorité..... 96

§ I. — Origine 97

§ II. — Economie de l'institution 98
1° Objet de l'extension 98
2° Procédure de l'extension 101
a) L'enquête 101
b) Consultation du Conseil National Economique 102
c) L'arrêté d'extension 104
3° Effets de l'arrêté d'extension 104
a) Répercussions de l'arrêté sur la convention.. 106
b) Répercussion de l'accord des parties sur l'arrêté 109
4° Fin de l'extension 112
a) Arrivée du terme de la convention..... 112
b) Le consentement unanime des parties..... 113
c) L'arrêté ministériel 113
5° Conséquences juridiques et valeur de l'extension 113

QUATRIÈME PARTIE

L'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

CHAPITRE I. — LA LOI DE 1919..... 123
SECTION I. — Contrôle des Conventions Collectives... 123
SECTION II. — Les sanctions 124
§ I. — Action individuelle 124
§ II. — Action des collectivités 125
1° Action propre du syndicat 125
2° Action du syndiqué exercée par le syndicat.. 126
3° Intervention du syndicat dans l'instance d'un tiers 127
SECTION IV. — Juridictions 127
SECTION V. — Révision des conventions collectives.... 128
CHAPITRE II. — L'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES SELON LES LOIS DE 1936 ET 1938..... 129
SECTION I. — Contrôle des Conventions Collectives... 129
SECTION II. — Sanctions des Conventions Collectives.. 131
SECTION III. — Interprétation des Conventions Collectives 133

Section IV. — Juridictions 134
§ I. — Régime de 1936 134
§ II. — Régime de 1938 136
1° Organisation des juridictions 137
2° Compétence et fonctionnement des juridictions 138
Section V. — Révision des Conventions Collectives.... 140
Conclusion 145
Bibliographie 149

Imp. Provinciale de l'Ouest, Rennes